



TESIS PM - 147501

**Pengaruh Lingkungan, Fasilitas, Insentif Terhadap
Motivasi dan Kinerja Karyawan PT PAL Indonesia
Divisi Rekayasa Umum.**

**SHINTYA VIRA ISTIQFARI
9114201403**

PEMBIMBING
Dr. Ir. Bambang Syairudin, MT
Dr. M. Yusak Anshori, MM, CSEP

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN TEKNOLOGI
BIDANG KEAHLIAN MANAJEMEN INDUSTRI
PROGRAM PASCASARJANA
INSTITUT TEKNOLOGI SEPULUH NOPEMBER
SURABAYA
2016**

LEMBAR PENGESAHAN

Tesis disusun untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar
Magister Manajemen Teknologi (M.MT)
di
Institut Teknologi Sepuluh Nopember

Oleh:
SHINTYA VIRA ISTIQFARI
NRP. 9114201403

Tanggal ujian : 27 Desember 2016
Periode wisuda : Maret 2017

Disetujui oleh:

1. Dr. Ir. Bambang Syairudin, MT
NIP. 196310081990021001

(Pembimbing I)

2. Dr. M. Yusak Anshori, MM, CSEP
NIDN. 0713106704

(Pembimbing II)

3. Prof. Dr. Ir. Udisubakti C., Meng.SC
NIP. 195903181987011001

(Penguji)

4. Dr. Ir. Endah Angreni, MT

(Penguji)

an, Direktur Program Pascasarjana
Asisten Direktur

Direktur Program Pascasarjana,

Prof. Dr. Ir. Iri Wicajaya, M.Eng.
NIP. 196110211986031001
PASCASARJANA

Prof. Ir. Djauhar Manfaat, M.Sc., Ph.D.
NIP. 196012021987011001

Pengaruh Lingkungan, Fasilitas, Insentif Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan PT PAL Indonesia Divisi Rekayasa Umum

Nama : Shintya Vira Istiqfari
NRP : 9114201403
Pembimbing : Dr. Ir. Bambang Syairudin, MT
Co pembimbing : Dr. M. Yusak Anshori, MM, CSEP

ABSTRAK

PT PAL Indonesia merupakan salah satu perusahaan terbesar yang bergerak dalam bidang maritim, dengan adanya persaingan nasional dan international yang sangat ketat maka perusahaan harus selalu memiliki strategi yang baik dalam bidang teknologi maupun sumber daya manusia, sehingga dalam penelitian ini difokuskan pada kinerja karyawan di divisi rekayasa umum. Berdasarkan data pendukung lima tahun terakhir, divisi tersebut mengalami keterlambatan dalam penyelesaian produk yang tidak sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Berdasarkan hasil studi literatur sebelumnya, peneliti mengambil beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan di divisi tersebut, diantaranya lingkungan, fasilitas, insentif serta motivasi.

Tujuan dari dilakukannya penelitian ini yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan, fasilitas, insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT PAL Indonesia divisi rekayasa umum. Dengan menggunakan teknik analisa *Structural Equation Modelling* (SEM) – *Partial Least Square* (PLS) dirasa sesuai dengan penelitian ini dikarenakan penelitian ini merupakan penelitian pengembangan teori, selain itu metode SEM dapat digunakan dengan jumlah data responden kurang dari 200 responden dengan nilai n minimum 30.

Hasil dari penelitian ini adalah variabel kinerja hanya mampu dijelaskan sebesar 64,4% oleh variabel lingkungan, fasilitas, insentif dan motivasi sedangkan sebesar 35,6% dijelaskan oleh variabel lain, lingkungan berpengaruh signifikan terhadap motivasi dengan hasil t statistik 3,412, lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan t statistik 1,97 dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan t statistik 1,82.

Kata kunci: *Lingkungan, Fasilitas, Insentif, Motivasi dan Kinerja*

[Halaman ini Sengaja Dikosongkan]

The Effect of Environment, Facility, Incentives, Motivation and Employee Performance of PT PAL Indonesia in General Engineering Division

Name : Shintya Vira Istiqfari
NRP : 9114201403
Advisor : Dr. Ir. Bambang Syairudin, MT
Co advisor : Dr. M. Yusak Anshori, MM, CSEP

ABSTRACT

PT PAL Indonesia is one of the largest company engaged in the maritime field, the existence of competition at national and international very tight then the company should always have a good strategy in the field of technology and human resources, so in this study focused on the performance of employees in the engineering division general. Based on the data supporting the last five years, the division experienced delays in the completion of a product which is not in accordance with the vision and mission of the company. Based on the results of previous literature study, researchers took several factors that affect the performance of employees in the division, including environmental, facilities, incentives and motivation.

The study is aim to determine the effect of environment, facilities, incentives and motivation to employees performance in PT PAL Indonesia general engineering division. Using the technique of analysis Structural Equation Modelling (SEM) - Partial Least Square (PLS) which is considered in accordance with this research because this research is the development of theoritical, additionally SEM method can be used with the amount of data is less than 200 respondents with a value of n of at least 30.

The result of this study is perfomance variable explained by environmental, facilities, incentives and motivation only 64,4%, while 35,6% explained by other variables, significant effect on the environment of motivation with the value of t statistic 3,412, significant effect on environment of performance variable with the value of t statistic 1,97, and significant effect on motivation of performance variable with the value of t statistic 1,82.

Keywords: *Environment, Facilities, Incentives, Motivation and Performance*

[Halaman ini Sengaja Dikosongkan]

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji syukur hanya kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayahNya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan, Fasilitas, Insentif Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan PT PAL Indonesia Divisi Rekayasa Umum.”**

Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak atas segala bantuan dan dedikasinya yang telah berperan dalam membantu penyusunan tesis hingga selesai, ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada Yth:

1. Direktur program pasca sarjana Magister Manajemen Teknologi ITS, Surabaya.
2. Bapak Dr. Ir. Bambang Syairudin, MT selaku dosen pembimbing.
3. Bapak Dr. M. Yusak Anshori, MM, CSEP selaku co pembimbing.
4. Bapak/Ibu dosen penguji.
5. Pimpinan dan staf PT PAL Indonesia selaku tempat penelitian.
6. Teman-teman seperjuangan dalam suka maupun duka Magister Manajemen Teknik jurusan manajemen industri 2014.
7. Keluarga penulis khususnya Ir.Moch Agus Budiyanto, Pudji Tri Hariani.,SE., Hamzah Muslim, Achmad Syarif F, Randa Nurianansyah P.,S.ian, atas do'a, bantuan dan dukungan serta dorongan semangat selama penulis menempuh studi di Magister Manajemen Teknik ITS, Surabaya.
8. Semua pihak yang terkait, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Didalam penulisan tesis ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi kemajuan ilmu pengetahuan, khususnya dibidang manajemen industri selain itu penulis berharap agar tesis ini dapat bermanfaat dan menjadi kajian bagi banyak pihak. Penulis menyadari bahwa dalam tesis ini jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis membuka diri untuk menerima kritik dan saran yang membangun guna penyempurnaan tesis ini.

Surabaya, Desember 2016

Penulis

Shintya Vira I

[Halaman ini Sengaja Dikosongkan]

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	i
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR PERSAMAAN.....	xvii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	4
1.5 Batasan Masalah	5
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	7
2.1 Kinerja Karyawan	7
2.2 Motivasi Kerja	8
2.3 Lingkungan Kerja	11
2.3.1 Jenis Lingkungan Kerja.....	13
2.4 Fasilitas Kerja	13
2.5 Insentif	14
2.6 SEM (Structural Equation Modelling).....	16
2.6.1 Teknik Analisa Data SEM - PLS	18
2.6.2 Tahap Analisa SEM-PLS (Partial Least Square).	20
2.7 Penelitian Terdahulu dan Posisi Penelitian.....	20
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	25
3.1 Tahap Identifikasi	25
3.2 Tahap Perencanaan	27
3.3 Tahap Pengambilan dan Pengolahan Data.....	27
3.4 Tahap Kesimpulan dan Saran	28
3.5 Model Penelitian	28

3.6 Teknik Pengambilan Data	30
3.7 Perumusan Variabel dan Indikator Penelitian	31
3.7.1 Variabel Bebas (X)	31
3.7.2 Variabel Tetap (Y)	32
3.8 Menentukan Jumlah Sampel	33
3.9 Uji Validitas dan Reliabilitas	34
3.9.1 Uji Validitas	34
3.9.2 Uji Reliabilitas	35
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN	37
4.1 Gambaran Subyek Penelitian dan Jumlah Sampel	37
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden	37
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	37
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan ...	38
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	39
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	40
4.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kuisisioner	41
4.4 Analisa Deskriptif Hasil Kuisisioner	43
4.4.1 Deskripsi Variabel Kinerja	44
4.4.2 Deskripsi Variabel Motivasi	45
4.4.3 Deskripsi Variabel Lingkungan	47
4.4.4 Deskripsi Variabel Fasilitas	48
4.4.5 Deskripsi Variabel Insentif	49
4.5 Uji Outer Model	51
4.5.1 Uji Validitas dan Reliabilitas Data	51
4.6 Uji <i>Inner Model</i>	55
4.6.1 Pembahasan Hipotesis 1	56
4.6.2 Pembahasan Hipotesis 2	56
4.6.3 Pembahasan Hipotesis 3	57
4.6.4 Pembahasan Hipotesis 4	57
4.6.5 Pembahasan Hipotesis 5	58
4.6.6 Pembahasan Hipotesis 6	58
4.6.7 Pembahasan Hipotesis 7	59

4.7 Implikasi Manajemen	60
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	63
5.1 Kesimpulan	63
5.2 Saran	64
DAFTAR PUSTAKA	67
LAMPIRAN	

[Halaman ini Sengaja Dikosongkan]

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Diagram Hubungan Komponen Proses Motivasi.....	9
Gambar 2.2 Hubungan Antar Variabel Laten Eksogen dan Endogen	17
Gambar 2.3 Model Diagram Jalur Hubungan Antar Variabel dalam SEM PLS ..	18
Gambar 2.4 Prosedur Pengembangan dan Pengukuran Konstruk	19
Gambar 3.1 Tahapan dan Langkah-Langkah Penelitian	26
Gambar 3.2 Model Penelitian	28
Gambar 3.3 Model Konstruk Penelitian.....	29
Gambar 4.1 Presentase Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	38
Gambar 4.2 Presentase Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	39
Gambar 4.3 Presentase Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	40
Gambar 4.4 Presentase Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	41
Gambar 4.5 <i>Output</i> Olah Data Smart PLS	51

[Halaman ini Sengaja Dikosongkan]

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Jadwal Pengerjaan Order	3
Tabel 2.1 Jenis Teori Motivasi.....	10
Tabel 2.2 Jenis Kompensasi	15
Tabel 2.3 Tabel Perbandingan Penelitian Terdahulu	23
Tabel 3.1 Skala Pengukuran Likert	30
Tabel 3.2 Indikator Lingkungan.....	31
Tabel 3.3 Indikator Fasilitas.....	32
Tabel 3.4 Indikator Insentif.....	32
Tabel 3.5 Indikator Motivasi (Y1)	33
Tabel 3.6 Indikator Kinerja (Y2)	33
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.	37
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	38
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.	39
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	40
Tabel 4.5 Tingkat Keandalan <i>Cronbach's Alpha</i>	42
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kuisisioner X1-X5.....	42
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Kuisisioner.	43
Tabel 4.8 Kelas Interval.	44
Tabel 4.9 Frekuensi Jawaban Konstruk Kinerja.	44
Tabel 4.10 Deskriptif Jawaban Konstruk Kinerja.....	45
Tabel 4.11 Frekuensi Jawaban Konstruk Motivasi.	45
Tabel 4.12 Deskriptif Jawaban Konstruk Motivasi.....	46
Tabel 4.13 Frekuensi Jawaban Konstruk Lingkungan.	47
Tabel 4.14 Deskriptif Jawaban Konstruk Lingkungan.	47
Tabel 4.15 Frekuensi Jawaban Konstruk Fasilitas.	48
Tabel 4.16 Deskriptif Jawaban Konstruk Fasilitas.	49
Tabel 4.17 Frekuensi Jawaban Konstruk Insentif.	50
Tabel 4.18 Deskriptif Jawaban Konstruk Insentif.....	50
Tabel 4.19 Nilai Outer Loading Factor	52
Tabel 4.20 Average Variance Extracted (AVE)	53
Tabel 4.21 Composite Reliability	54

Tabel 4.22 Cronbach Alpha.....	54
Tabel 4.23 Nilai <i>R Square</i>	55
Tabel 4.24 Hasil Uji Hipotesis <i>Inner Model</i>	56
Tabel 4.25 Data Jadwal Keterlambatan Pengerjaan Order.....	60

DAFTAR PERSAMAAN

Persamaan 3.1 Rumus Solvin.....	34
---------------------------------	----

[Halaman ini Sengaja Dikosongkan]

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Indonesia sebagai negara berkembang seharusnya tidak hanya memikirkan pengembangan kualitas dibidang teknologi saja, namun juga harus di imbangi dengan terus mengembangkan kualitas sumber daya manusia. Menurut Svhoorl (2009) salah satu ciri negara berkembang yaitu sikap kerja sumber daya manusia yang tidak mengandung cita-cita untuk bekerja secara mantap dan terus menerus. Dengan adanya paparan tersebut, Indonesia dirasakan perlu memperhatikan dan membenahi aspek pengembangan teknologi kemaritiman dan sumber daya manusia secara seimbang agar dapat menjadi ujung tombak bagi kemaritiman tanah air.

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi sangatlah berpengaruh terhadap kemakmuran sebuah negara. Indonesia sebagai negara yang memiliki hampir 70% wilayah perairan, memiliki peluang yang sangat menguntungkan dalam memajukan industri maritim. Pembangunan industri maritim sempat menjadi salah satu perhatian pemerintah sejak era 50an-80an. Pertumbuhan pesat di bidang pelayaran, industri kapal, hingga teknologi pendukung seperti peralatan eksplorasi laut terus dikembangkan.

PT PAL Indonesia (PERSERO) merupakan sebuah badan usaha milik negara (BUMN) yang bergerak dalam industri maritim di Indonesia, PT PAL Indonesia merupakan satu-satunya perusahaan maritim terbesar di Indonesia. Pada awalnya perusahaan ini merupakan sebuah galangan kapal bernama *Marine Establishment (ME)* yang didirikan oleh pemerintah Hindia Belanda pada tahun 1939, yang memiliki tugas dan fungsi untuk melakukan perawatan dan perbaikan kapal-kapal milik armada angkatan laut Belanda.

PT PAL memiliki peran sebagai pondasi industri maritim di tingkat nasional, dengan lingkup kegiatan perusahaan adalah memproduksi kapal perang dan kapal niaga, memberikan jasa perbaikan dan pemeliharaan kapal, serta rekayasa umum dengan spesifikasi tertentu berdasarkan pesanan. Kemampuan

rancang PT PAL Indonesia telah memasuki pasar internasional dengan kualitas yang telah diakui dunia.

Untuk terus meningkatkan kualitas dan kinerja, PT PAL Indonesia memiliki visi dan misi yang terus diterapkan hingga sekarang, dimana visi perusahaan tersebut adalah:

- Menjadi Perusahaan Galangan Kapal dan Rekayasa Berkelas Dunia, Terpercaya, dan Bernilai Tambah Bagi Para Pemangku Kepentingan.

Sedangkan untuk meraih sebuah visi tersebut, PT PAL Indonesia menerapkan misi sebagai berikut:

- Meningkatkan kepuasan pelanggan dengan mutu produk berstandar Internasional dan penyerahan produk tepat waktu, serta meningkatkan pengelolaan perusahaan yang akuntabel dan transparan.
- Meningkatkan peran dalam mendukung program pertahanan dan keamanan nasional melalui penguasaan teknologi dan rancang bangun.
- Memberikan kesejahteraan secara berkesinambungan bagi para pemegang saham, karyawan, pelanggan, mitra usaha, dan pengembangan usaha kecil.

Dalam usaha memaksimalkan pelayanan dan kualitas produknya PT PAL dibagi atas beberapa divisi yang terkontrol secara integra, diantaranya adalah divisi pemasaran dan penjualan, teknologi, kapal perang, kapal niaga, *general engineering* (rekayasa umum), pemeliharaan dan perbaikan serta divisi lainnya yang memiliki peran masing-masing dan keunggulan masing-masing.

Pada penelitian ini lebih difokuskan pada divisi *general engineering* (rekayasa umum) dimana pada divisi ini memiliki tugas dan keunggulan dalam merancang, serta membuat komponen pendukung industri maritim dan pembangkit listrik tenaga air. Dengan melihat potensi baik yang sangat besar di divisi ini, sangat disayangkan bila terjadi penurunan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja, oleh sebab itu peneliti tertarik dalam mencari faktor yang sangat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia di divisi tersebut. Adanya studi kasus ini diambil data pendukung dari kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan order pada beberapa tahun belakangan yang memiliki dampak cukup besar bagi perusahaan. Data jadwal pengerjaan order produk divisi rekayasa umum dalam beberapa tahun terakhir dapat dilihat pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1 Data Jadwal Pengerjaan Order

No	No Proyek	Nama Proyek	Customer	Kontrak Mulai	Penyelesaian	
					Sesuai Kontrak	Realisasi
1	AEA001	Fabrication wellhead platform PELUANG BSF	SANTOS	15 MEI 2013	14-Sep-13	3-Nov-14
2	E110N031	Fabrication wellhead platform WORTEL	SANTOS	20 JUNI 2011	24-AGT-2011	30-Jan-12
3	E120N002	EPCI GAS COMPRESSOR PLATFORM BANUWATI K	CNOOC	12 JANUARI 2012	27-OKT-2013	10-Mar-14
4	E120N021	EPCC BTJT A PLATFORM BUKIT TUA	PETRONAS	21 JUNI 2012	20-Jun-13	12-Sep-13
5	E130N013	EPC WHP MADURA BD	HCML	23 JULI 2013	17-Jul-15	17-OKT-2015

Sumber: PT PAL Indonesia (2015)

Dari studi literatur dan studi lapangan yang telah dilakukan, peneliti mengambil beberapa faktor variabel bebas yang akan digunakan sebagai model penelitian diantaranya adalah, lingkungan, fasilitas dan insentif. Lingkungan merupakan salah satu faktor yang digunakan untuk penelitian, hal ini diangkat karena pengerjaan produk sering kali dilakukan diluar lapangan dengan cuaca dan kondisi lingkungan yang berubah-ubah sering kali menjadi salah satu hambatan dalam proses produksi, fasilitas merupakan faktor yang juga tidak kalah penting, hal ini di pertimbangkan karena pengerjaan produk di divisi rekayasa umum memerlukan peralatan yang khusus serta memadai dengan lingkungan proyek, faktor yang terakhir yaitu insentif dimana di divisi tersebut banyak dikeluhkan bahwa insentif yang di berikan tidak tertulis secara terperinci dan di rasakan tidak sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan sehingga mengakibatkan menurunnya motivasi dan kinerja terhadap sumber daya manusia di divisi tersebut. Sementara untuk variabel tetap yang akan digunakan adalah motivasi dan kinerja, motivasi merupakan aspek penting dalam terwujudnya kinerja yang baik, hal ini dikarenakan motivasi menjadikan suatu dorongan terhadap kebutuhan karyawan yang harus dipenuhi sehingga muncul rasa tanggung jawab yang besar dalam mengerjakan pekerjaan. Variabel tetap kinerja juga dirasakan penting dalam melakukan pekerjaan karena kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh individu, sebagai tolak ukur apakah dalam proses pelaksanaan tugas yang telah diberikan telah tercapai dengan baik, tolak ukur tersebut meliputi kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.

Berdasarkan beberapa paparan yang telah dijelaskan, peneliti menggunakan metode analisa data SEM–PLS, metode ini digunakan karena pada penelitian ini merupakan penelitian pengembangan teori yang dinilai sesuai dengan model penelitian yang akan digunakan, selain itu metode SEM-PLS tidak diperlukan asumsi data distribusi normal dan pertimbangan yang terakhir adalah pada metode tersebut dapat digunakan dengan jumlah data responden kurang dari 200 responden dengan nilai n minimum 30.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan paparan latar belakang yang telah dijelaskan, dapat dilihat terdapat penurunan kualitas kinerja karyawan dalam menyelesaikan produk, hal ini dibuktikan dengan adanya data pendukung yang telah dilampirkan.

Dengan adanya hal tersebut peneliti mengambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh faktor lingkungan, fasilitas dan insentif terhadap motivasi dan kinerja karyawan?
2. Bagaimana cara meningkatkan kinerja karyawan di divisi tersebut?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu:

- Mengetahui besarnya faktor lingkungan, fasilitas dan insentif terhadap motivasi dan kinerja karyawan.
- Mendapatkan faktor paling signifikan terhadap pengaruh kinerja karyawan sehingga dapat dibuat usulan perbaikan kinerja karyawan pada divisi rekayasa umum.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini diharapkan konsep manajemen sumber daya manusia di divisi rekayasa umum dapat ditingkatkan dengan cara lebih memperhatikan faktor yang paling mempengaruhi terhadap kinerja karyawan, sehingga diharapkan kinerja dapat terus dipertahankan serta dilakukan pebaikan agar sesuai dengan visi dan misi yang telah diterapkan

oleh perusahaan, selain itu pada penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara keilmuan sebagai bahan perbandingan dan acuan pengembangan teori pada penelitian selanjutnya, dengan menggunakan metode yang sama maupun dengan metode lain.

1.5 Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah:

- Penelitian dilakukan di perusahaan PT PAL Indonesia fokus divisi rekayasa umum (*general engineering*).
- Obyek penelitian SDM di divisi rekayasa umum.
- Penelitian menggunakan empat variabel bebas yaitu lingkungan, fasilitas, insentif dan motivasi serta pengaruhnya terhadap variabel tetap kinerja.

[Halaman ini Sengaja Dikosongkan]

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan sebuah hasil yang dapat dicapai seseorang dalam melakukan pekerjaan atau tugas dalam waktu tertentu. Kinerja merupakan unsur penting didalam suatu kegiatan organisasi maupun produksi dalam perusahaan, hal ini dikarenakan kinerja biasa menjadi tolak ukur apakah dalam proses pelaksanaan tugas yang telah diberikan telah tercapai dengan baik atau target tersebut tidak dapat tercapai.

Kinerja atau performance dapat diartikan sebagai kontribusi karyawan dalam mencapai suatu tujuan, adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Bacal, 2004)

1. Faktor pegawai, yang terdiri dari: *attitude* (sifat), keahlian, pengetahuan, kemampuan
2. Faktor sistem, yang terdiri dari: peralatan kerja, sumber daya, lingkungan sosial, rekan kerja, sikap manajemen.

Adapun beberapan pengertian kinerja karyawan menurut ahli adalah ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya (Simamora, 2003). Rivai (2005) menjelaskan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja merupakan kata lain dari performance dimana hasil kerja seseorang tersebut dipengaruhi oleh sebuah proses manajemen dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan sehingga dari kinerja tersebut didapatkan hasil kerja secara nyata dan sesuai dengan standart yang telah ditentukan dan dapat diukur (Sedarmayanti, 2011).

Sementara disumber lain menjelaskan adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut, Mangkunegara (2005):

- a) Faktor kemampuan, dalam dekskripsi kemampuan dibagi menjadi dua yaitu kemampuan secara potensi (IQ) dan kemampuan *reality* atau biasa disebut dengan pengetahuan dan skill yang dapat diterapkan hal ini menjadi tolak ukur bagi karyawan dimana dalam

faktor kemampuan sangatlah mendukung dalam pencapaian kinerja yang tinggi.

- b) Faktor motivasi, dalam penjelasan yang dapat mewakili motivasi adalah suatu sikap yang dapat mewakili perasaan dan tingkah laku karyawan dalam situasi kerja. Situasi kerja yang dimaksud yaitu hubungan kerja, fasilitas, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan dan kondisi kerja.

Dari beberapa pemaparan faktor kinerja menurut beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa pemaparan menurut (Mangkunegara, 2005) sesuai dengan penelitian yang dilakukan, karena kinerja dapat dipengaruhi oleh motivasi dimana pada penelitian ini motivasi menjadi variabel tergantung terhadap kinerja.

Adapun tiga indikator kinerja menurut (Robbins, 2006) yaitu:

1. Kuantitas kinerja, jumlah pekerjaan dan *output* yang harus dicapai oleh pekerja, kuantitas pekerjaan yang dimaksudkan adalah jumlah keluaran proses yang dihasilkan.
2. Kualitas kerja, yaitu mutu yang dihasilkan dari *output* proses kerja yang telah dilakukan oleh pegawai.
3. Ketepatan waktu, yaitu mengenai penyelesaian tugas kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dan telah disepakati bersama.

Dari beberapa hasil pengertian kinerja dari beberapa para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan segala aspek yang merupakan tanggung jawab yang telah di berikan oleh organisasi kepada individu untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan target, baik dari segi mutu maupun waktu yang telah ditentukan, serta dapat dijadikan bahan evaluasi suatu organisasi dalam pencapaian misi suatu organisasi.

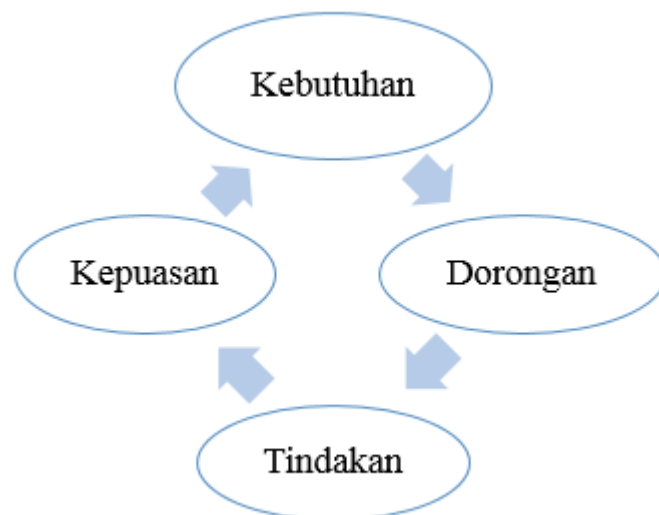
2.2 Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata motif yang berarti dorongan untuk melaksanakan sesuatu tindakan atau pekerjaan, dapat dikatakan motivasi merupakan suatu unsur yang dapat mendorong individu untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat dan tanpa adanya rasa paksaan dalam melakukan suatu

pekerjaan. Adapun beberapa pengertian motivasi menurut beberapa ahli adalah sebagai berikut:

1. Motivasi merupakan adanya daya pendorong dan penarik suatu individu dalam menimbulkan tingkah laku yang dibutuhkan untuk mencapai suatu tujuan (Mulyasa, 2003)
2. Motivasi adalah suatu aspek yang menyalurkan dan mendukung tingkah laku manusia agar giat bekerja dan merasa antusias dalam mencapai tujuan secara maksimal (Hasibuan, 2004).
3. Motivasi adalah sikap yang ditimbulkan manusia dalam menghadapi suatu situasi dimana hal tersebut berkaitan dengan lingkup pekerjaan di perusahaan (Mangkunegara, 2005).
4. Motivasi adalah proses yang dapat menjelaskan tentang intensitas, arah, ketekunan serta suatu usaha dalam proses mencapai tujuan (Robbins dan Judge, 2007).
5. Motivasi adalah dimana pegawai dalam suatu kondisi dalam dirinya memiliki kemauan atau gerakan untuk melakukan tujuan dari motifnya (Mangkunegara, 2009).

Adapun beberapa konsep yang dikemukakan oleh Ranupandojo dan Husnan (2006) mengenai diagram hubungan beberapa komponen yang dapat terjadi sehingga motivasi dapat ditimbulkan oleh individu, dapat dilihat pada gambar 2.1.



Gambar 2.1 Diagram Hubungan Komponen Proses Motivasi

Dapat dilihat dari gambar 2.1 dapat diuraikan bahwa motivasi dapat timbul diakibatkan adanya kebutuhan yang mendasar dari tiap individu yang kemudian dapat menimbulkan suatu dorongan untuk melakukan suatu *action* (tindakan), biasanya didalam penerapan komponen tersebut sering terjadi ketidak seimbangan antara kebutuhan yang lebih besar sehingga menimbulkan dorongan yang besar pula dalam melakukan tindakan dalam memenuhi kebutuhan sehingga setelah kebutuhan tersebut tercapai maka individu tersebut akan merasakan kepuasan.

Pada umumnya tingkat kebutuhan tiap individu tidaklah sama, oleh sebab itu dorongan untuk melakukan tindakan dalam mencapai suatu tujuan tiap individu juga sangatlah berbeda-beda hal inilah dimana motivasi tersebut dapat mempengaruhi kinerja. Dari pendapat beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan salah satu hal penting dalam kaitannya mempengaruhi semangat dalam mencapai suatu tujuan, hal ini dikarenakan dorongan untuk melakukan tujuan tersebut sangatlah kuat sehingga didapatkan hasil yang baik dalam melakukan suatu pekerjaan.

Sementara itu adapun beberapa teori motivasi dan unsur-unsur yang mempengaruhi motivasi dalam Reksohadiprojo dan Handoko (1996) dapat dijelaskan pada tabel 2.1.

Tabel 2.1 Jenis Teori Motivasi

No	Teori Motivasi	Unsur-unsur yang Mempengaruhi
1	Teori Motivasi Maslow	Kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri.
2	Teori Motivasi Prestasi Mc.Clelland	Kebutuhan prestasi, afiliasi, dan kekuasaan
3	Teori Motivasi X dan Y Mc Gregor	Anggapan dasar X yang meliputi: <ol style="list-style-type: none"> 1. Rata-rata pekerja malas melakukan pekerjaan. 2. Pekerja harus dipaksa bekerja. 3. Rata-rata pekerja lebih suka dibimbing untuk menghindari tanggung jawab.

		<p>Anggapan dasar Y yang meliputi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Usaha fisik dan mental. 2. Rata-rata manusia bersedia untuk belajar tidak hanya menerima namun juga mencari tanggung jawab. 3. Ada kemampuan besar dalam memecahkan masalah. 4. Pengendalian dari luar hukuman.
4	Teori Motivasi Herzberg	<p>Dua faktor yang mempengaruhi timbulnya motivasi yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sumber kepuasan kerja yang meliputi prestasi, promosi, penghargaan dan tanggung jawab. 2. Iklim baik yang meliputi kondisi kerja, hubungan antar pribadi, teknik pengawasan dan gaji.
5	Teori Motivasi Aldefer	Kebutuhan ekstensi, keterkaitan dan pertumbuhan.

Dari pemaparan tabel 2.1 jenis teori motivasi, dapat disimpulkan bahwa teori yang dapat diadopsi dalam penelitian ini adalah menggunakan teori Herzberg dimana faktor yang mempengaruhi timbulnya motivasi adalah sumber kepuasan kerja yang meliputi prestasi, promosi, penghargaan dan tanggung jawab, dalam teori ini sesuai dengan variabel x yang dapat mewakili insentif. Selain itu faktor yang kedua adalah iklim baik yang meliputi kondisi kerja, hubungan antar pribadi, teknik pengawasan dan gaji, dalam teori ini dirasakan cukup mewakili variabel x lingkungan dan fasilitas.

2.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini,

manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya.

Timpe (1992) menjelaskan bahwa terdapat enam faktor eksternal yang menentukan tingkat kinerja karyawan yaitu lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kerja, umpan balik dan administrasi pengupahan. Keadaan suatu lingkungan atau suasana tempat kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga dapat meningkatkan produktifitas.

Selanjutnya menurut Sedarmayati (2009) lingkungan kerja merupakan serangkaian fasilitas termasuk peralatan yang di hadapi, dimana didalam lingkungan tersebut seseorang dapat bekerja dengan metode dan pengaturan kerja yang baik sebagai individu maupun secara organisasi.

Menurut Lewa dan Subowo (2005) lingkungan kerja telah dirancang sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang baik dengan lingkungan. Lingkungan kerja yang baik merupakan lingkungan kerja yang dapat menciptakan rasa aman, nyaman dan sehat sehingga suatu individu dapat melakukan pekerjaan secara optimal. Lingkungan kerja yang tidak baik maka akan menimbulkan kebutuhan waktu yang lebih sehingga pekerjaan tersebut tidak dapat terlaksana secara efisien.

Menurut Ishak dan Tanjung (2003), lingkungan kerja haruslah memiliki manfaat yang dapat dirasakan oleh individu, sehingga dapat menciptakan gairah kerja yang dapat menimbulkan produktivitas dan prestasi dalam bekerja. Selain itu adapun manfaat yang dapat dirasakan oleh pegawai yang bekerja dengan rasa termotivasi, yaitu lebih cepatnya waktu yang dibutuhkan dalam mencapai suatu tujuan sehingga pekerjaan dapat terselesaikan sesuai dengan standart yang telah ditentukan, sedangkan prestasi kerja yang baik tidak akan menimbulkan banyaknya pengawasan dikarenakan didalam individu telah tertanam semangat kerja yang tinggi.

Dari pemaparan beberapa ahli yang telah dijelaskan dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi adanya semangat kerja, kenyamanan dan keamanan yang diciptakan dalam lingkungan bekerja juga menjadi salah satu pendukung individu dalam proses bekerja, sehingga prestasi dan kinerja dapat tercapai sesuai dengan tujuan.

2.3.1 Jenis Lingkungan Kerja

Secara garis besar, adapun jenis lingkungan kerja yang terbagi menjadi dua, yaitu (Sedarmayanti, 2001):

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan segala keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi individu baik langsung maupun secara tidak langsung, lingkungan kerja fisik dibagi atas dua kategori yaitu:

- Lingkungan kerja yang secara langsung berhubungan dengan pegawai diantaranya adanya adalah peralatan kerja yang digunakan sebagai pendukung seperti meja, kursi serta peralatan lainnya.
- Lingkungan perantara atau lingkungan umum yang dapat diartikan sebagai segala aspek kondisi yang mempengaruhi manusia dalam bekerja, diantaranya pencahayaan, suhu, bau tidak sedap dan sebagainya.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah segala keadaan yang mempengaruhi individu yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan antara pegawai maupun hubungan dengan atasan. Perusahaan seharusnya dapat menimbulkan kondisi yang kondusif dan dapat menciptakan suasana kekeluargaan dengan komunikasi yang baik sehingga tujuan dapat tercapai dengan baik (Nitiseminto, 2000).

2.4 Fasilitas Kerja

Fasilitas berasal dari bahasa belanda, *faciliteit* yang dapat diartikan sebagai prasarana atau wahana untuk mempermudah individu dalam melakukan suatu pekerjaan, fasilitas dapat dianggap sebagai suatu alat bantu dalam melakukan pekerjaan. Fasilitas kerja yang diberikan oleh perusahaan pada umumnya tidak hanya berupa alat bantu kerja secara teknis namun juga segala aspek yang dapat membantu pegawai dalam mencapai tujuan yang telah diberikan oleh perusahaan. Mangkunegara (2009), menegaskan bahwa salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja adalah fasilitas kerja.

Fasilitas kerja merupakan sarana pendukung pekerjaan berbentuk fisik yang mampu menunjang kebutuhan operasional dalam bekerja sehingga pekerjaan dapat terselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan, Lupiyoadi (2006).

Adapun tahapan dalam manajemen fasilitas yaitu mengenali kebutuhan yang relevan mengenai apa saja yang diperlukan dalam mendukung suatu pekerjaan, hal tersebut meliputi aset fisik serta atribut yang diperlukan, setelah itu barulah fasilitas dapat dikomunikasikan dan diwujudkan untuk kebutuhan mempermudah pekerjaan.

Dari beberapa paparan para ahli diatas, maka dapat diambil inti sari bahwa fasilitas merupakan unsur penting secara fisik dalam membantu mempermudah menyelesaikan pekerjaan, hal ini juga tidak luput dalam pengawasan serta standart operasional yang berlaku dalam mengenakan fasilitas yang telah diberikan oleh perusahaan agar dapat memberikan manfaat dan semangat meningkatkan kinerja karyawan.

2.5 Insentif

Insentif merupakan sarana dalam membentuk suatu dorongan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal, insentif dimaksudkan untuk memberikan upah lebih diluar gaji yang telah ditentukan oleh perusahaan. Didalam penerapannya insentif diberikan dimaksudkan untuk memberikan apresiasi prestasi yang telah diberikan kepada perusahaan sebagai bentuk hubungan loyalitas antara karyawan dan pegawai.

Insentif merupakan alat pendukung yang adil dalam membalas kinerja karyawan tertentu atas prestasi yang telah dicapai diatas standart prestasi yang telah ditentukan, Malayu (2008).

Insentif merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan atas prestasi yang dicapai, besarnya kompensasi yang diberikan tergantung atas seberapa besar hasil yang telah dicapai oleh individu tersebut, Harsono (2004).

Insentif adalah imbalan langsung yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang bekerja diatas standart yang ditentukan, sehingga dengan adanya pemberian imbalan tersebut diharapkan dapat mendorong karyawan untuk lebih giat lagi dan lebih produktif dalam menjalani pekerjaannya, Pangabean (2002).

Dari paparan beberapa para ahli yang telah dijelaskan, maka dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan salah satu strategi perusahaan dalam mendorong karyawan untuk berkarya melebihi standart yang telah ditentukan, dengan adanya pemberian insentif terhadap karyawan yang berprestasi, diharapkan dapat memberikan dorongan kepada karyawan lain dalam meningkatkan kinerja dan daya bersaing secara sehat dalam bekerja diatas standart yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Adapun jenis-jenis kompensasi yang dikemukakan oleh Manthis dan Jackson (2006) yang dapat dilihat pada tabel 2.2.

Tabel 2.2 Jenis Kompensasi

Jenis Kompensasi	
Langsung	Tidak Langsung
Gaji pokok	Tunjangan <ol style="list-style-type: none"> 1. Asuransi 2. Tunjangan cuti 3. Dana pensiun
Penghasilan tidak tetap <ol style="list-style-type: none"> 1. Insentif 2. Opsi saham 	

Dari tabel 2.2 maka dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Gaji pokok, merupakan penghasilan tetap yang diberikan oleh perusahaan dalam satu siklus waktu kerja.
2. Penghasilan tidak tetap, merupakan segala imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sesuai pencapaian yang telah ditentukan perusahaan.
3. Tunjangan, merupakan penghargaan yang diberikan secara tidak langsung oleh perusahaan sebagai bentuk apresiasi dalam keanggotaan organisasi.

Menurut Sondang (2002), ada enam jenis-jenis insentif yang dapat dijadikan sebagai faktor pertimbangan diberikannya suatu imbalan diantaranya adalah:

1. *Piece work*, imbalan yang diberikan secara target perunit produksi.
2. Bonus, pemberian imbalan dikarenakan pekerjaan baku telah terlampaui.
3. Komisi, imbalan yang diberikan karena keberhasilan menjalankan tugas khusus yang telah di tentukan.

4. Insentif bagi eksekutif, imbalan yang diberikan berdasarkan kedudukan atau tingkat jabatan yang telah diraih oleh karyawan.
5. Kurva kematangan, imbalan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengalaman dan masa kerja yang telah dilampaui.
6. Insentif kelompok, imbalan yang diberikan perusahaan kepada suatu tim karna keberhasilan suatu tim tersebut dalam mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan.

2.6 SEM (Structural Equation Modelling)

SEM (*structural Equation Modelling*) merupakan teknik statistik yang biasa digunakan untuk membangun dan menguji model statistik yang berbentuk model sebab akibat, SEM memiliki fungsi yang mirip dengan regresi berganda namun didalam SEM lebih kuat karena pada pemodelan SEM menggunakan pemodelan yang terinteraksi, non linier, variabel-variabel bebas yang saling berkorelasi (terkorelasi secara independen), gangguan *error* serta beberapa variabel bebas dimana masing-masing hal tersebut diukur dengan masing-masing indikator yang akan digunakan.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa SEM mempunyai karakteristik dan sifat analisa yang *robust* (kokoh) terhadap gangguan hal ini dikarenakan dalam SEM bersifat sebagai teknik analisis untuk lebih menegaskan (konfirmasi) dibandingkan dengan menerangkan, selain itu metode SEM dapat menguji model secara bersamaan tidak seperti metode multivariate seperti biasanya.

Menurut Santoso (2011), teknik oleh data SEM biasa digunakan untuk menjelaskan secara keseluruhan antara hubungan tiap variabel yang ada dalam penelitian, didalam SEM biasa digunakan bukan untuk merancang suatu teori namun lebih tepatnya untuk memeriksa dan membenarkan suatu model, oleh sebab itu adapun syarat utama dalam penggunaan SEM adalah perancangan suatu model hipotesis yang terdiri dari model terstruktur dan model pengukuran dalam bentuk diagram jalur dan hubungan tersebut dibangun secara independen.

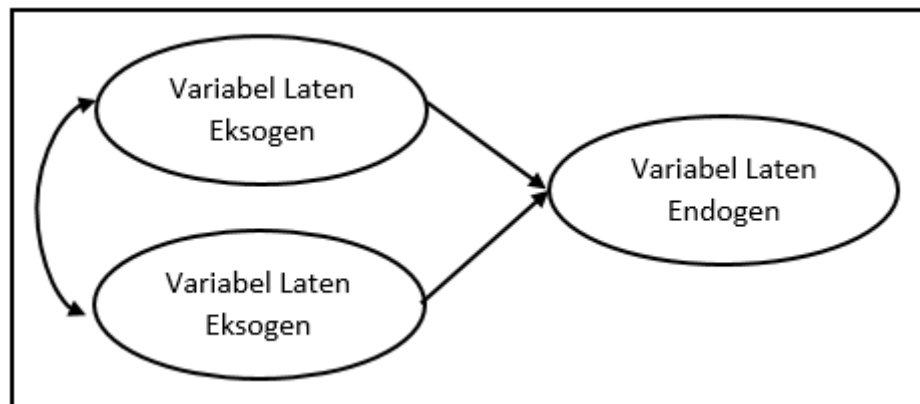
Yamin (2009), memaparkan bahwa pada metode SEM peneliti dapat melakukan tiga kegiatan secara bersamaan yaitu memeriksa validitas dan

reliabilitas, pengujian model antar variabel dan mendapatkan model yang bermanfaat untuk prediksi. Aplikasi utama dalam SEM meliputi:

1. Aplikasi analisis jalur (*path analysis*) yang meliputi model-model sebab akibat (*causal model*), dimana dalam model tersebut terdapat variabel-variabel indikator dan variabel laten yang saling berhubungan.
2. Analisis faktor konfirmasi (*confirmatory factor analysis*) dimana hasil hipotesa-hipotesa dapat dikonfirmasi.
3. Analisis faktor urutan ke dua (*second order factor analysis*) dimana matriks berkorelasi dari faktor-faktor tertentu dan kemudian dilakukan analisis pada faktornya sendiri untuk menciptakan faktor urutan ke dua.
4. Model-model regresi.
5. Model-model struktur kovarian.
6. Model struktur yang berkorelasi.

Komponen-komponen dasar SEM menurut Schumaker & Lomax, (2010):

1. Variabel laten dan manifes.
2. Variabel laten eksogen dan endogen yang mengidentifikasi hubungan.



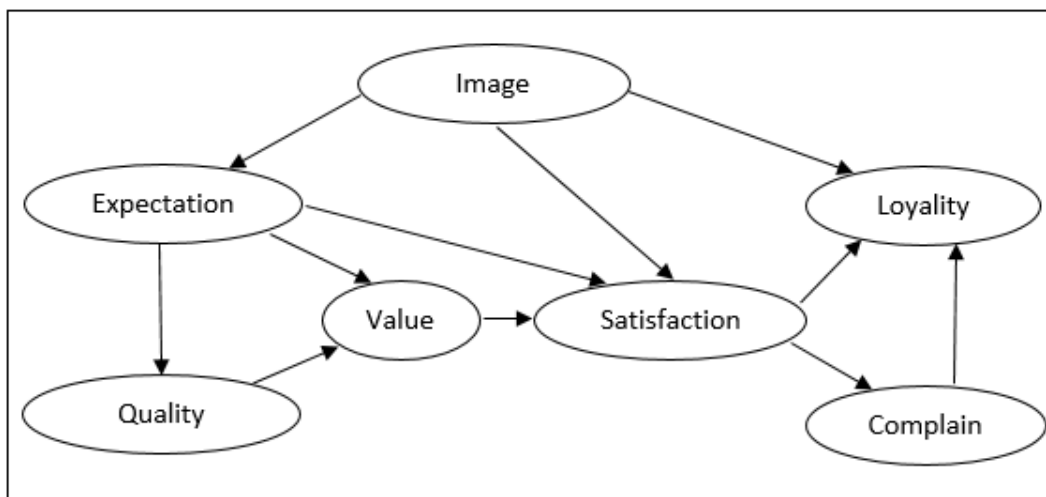
Gambar 2.2 Hubungan Antar Variabel Laten Eksogen dan Endogen

3. Pengukuran model dan struktural model, dimana pengukuran model merupakan model deskriptif dan struktural model merupakan model prediktif.
4. Kesalahan *error* pada pengukuran.

2.6.1 Teknik Analisa Data SEM - PLS

Teknik analisa dalam penelitian ini digunakan alat penelitian *software Partial Least Square (PLS)* dengan smart PLS, PLS merupakan suatu metode regresi yang diciptakan oleh Herman O.A Word untuk menciptakan suatu pembangunan model. Beberapa hal penting menggunakan PLS menurut Monecke & Leisch (2012):

1. Menggunakan PLS memiliki tiga komponen yaitu model struktural, model pengukuran dan model pembobotan.
2. Dalam pemodelan PLS hanya diperbolehkan model *recursif* saja atau dapat dikatakan tidak terdapat hubungan timbal balik.
3. Pada model structural hanya menggunakan dua variabel laten saja yaitu variabel laten eksogen dan laten endogen.



Gambar 2.3 Model Diagram Jalur Hubungan Antar Variabel dalam SEM PLS

Sumber: Monecke & Leisch (2012).

PLS memiliki kelebihan mampu mengestimasi variabel dan indikator dalam jumlah yang besar dan kompleks, selain itu PLS sangat cocok digunakan untuk tujuan prediksi dengan ukuran sampel kurang dari 200, Ghazali (2014).

Asumsi dalam analisis PLS:

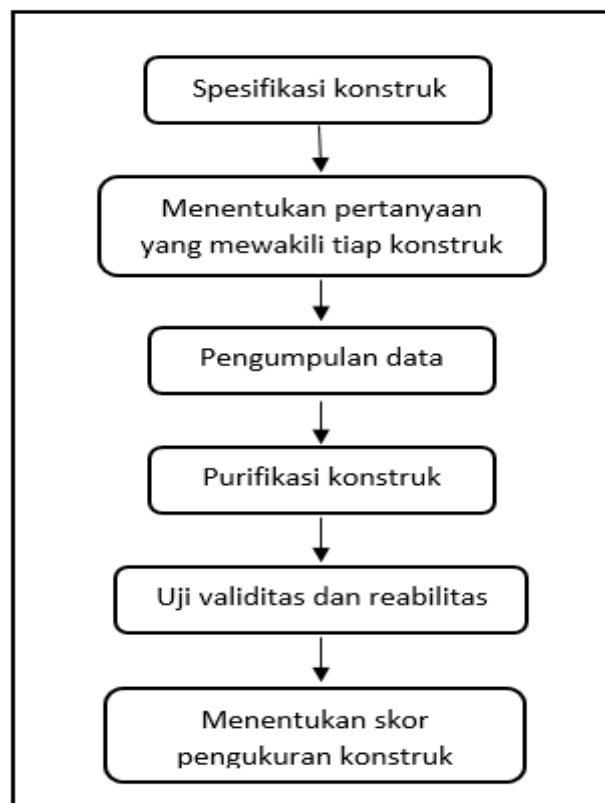
1. Dalam penggunaan SEM PLS data tidak diharuskan mengikuti asumsi normalitas karena dalam PLS tidak memperlakukan data sebagaimana dalam SEM yang berbasis kovarian.
2. Asumsi penggunaan data sampel tidak harus besar.

3. Mengijinkan adanya variabel laten dikotomi.
4. PLS hanya diperbolehkan pemodelan satu arah saja (*recursive*) yaitu hubungan sebab akibat dan tidak diperbolehkan adanya hubungan dua arah *non recursive* (hubungan timbal balik).

Langkah-langkah analisis PLS:

1. Perancangan model.
2. Perancangan model indikator pengukuran.
3. Konstruksi dan konversi diagram jalur.
4. Pengujian kelayakan konstruk (hubungan antar variabel).
5. Pengujian hipotesis.

Menurut Ghozali (2014), terdapat beberapa tahapan awal mengenai konseptualisasi model penelitian dimana dalam tahapan ini peneliti diharapkan dapat melakukan pengembangan dan pengukuran pada konstruk yang telah di tentukan, tahapan tersebut dapat dijelaskan pada gambar 2.4.



Gambar 2.4 Prosedur Pengembangan dan Pengukuran Konstruk (Ghozali, 2014).

2.6.2 Tahap Analisa SEM-PLS (Partial Least Square).

Tahapan analisis dalam PLS terdapat beberapa tahapan menurut Ghozali (2014), dimana disetiap tahapannya sangat berpengaruh terhadap tahap selanjutnya yaitu:

1. Konseptualisasi model, dimana model dan konstruk harus di ukur dan dikembangkan
2. Perancangan metode analisa alogaritma, dimana dalam analisa ini metode akan digunakan untuk mengestimasi model menggunakan *software* PLS dalam PLS hanya terdapat tiga model alogaritma yaitu *factorial*, analisa jalur (*path analysis*) dan pembobotan struktural.
3. Konstruk diagram jalur, dimana pada tahapan ini model yang telah dibentuk dirangkai menjadi satu sebagai model struktural dimana konstruk diteorikan dengan variabel laten harus digambar dalam bulatan elips, variabel indikator digambar dalam kotak, hubungan asimetris digambar dengan panah tunggal dan dan hubungan simetris digambarkan dengan panah ganda.
4. Evaluasi model, yang meliputi penilaian *outer model* dan *inner model*, *outer model* menguji kelayakan konstruk (validitas dan reliabilitas hubungan antara variabel laten dan indikatornya) sedangkan *inner model* dilakukan untuk tujuan memprediksi hubungan antara variabel laten yang diukur dengan menggunakan *R-Square*.
5. Pengujian hipotesis, dalam tahapan ini pengujian dilakukan menggunakan nilai t statistik dari *inner model* dengan persyaratan apabila nilai t statistik $> 1,96$ maka dapat dikatan bahwa hubungan antara variabel laten signifikan pada $\alpha = 5\%$.

2.7 Penelitian Terdahulu dan Posisi Penelitian

Penelitian terdahulu penting sebagai dasar acuan referensi serta perbandingan dalam penyusunan penelitian ini.

Sonny Anggoro (2011) melakukan penelitian tentang pengembangan model pengaruh faktor-faktor keselamatan kesehatan, lingkungan, dan insentif Terhadap produktivitas tenaga kerja dengan metode *structural equation modeling*

(SEM), dengan hasil faktor yang paling mempengaruhi yaitu lingkungan kerja dari segi psikologi dan sosial (EPS).

Akbar (2012) melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan metode analisis regresi berganda, dengan hasil Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Kim *et al* (2013) melakukan penelitian tentang pengaruh kelelahan, komitmen, lingkungan dan produktivitas terhadap kinerja keperawatan dengan menggunakan metode SEM dan SPSS. Dari penelitian tersebut didapatkan hasil kelelahan dan komitmen organisasi ditemukan memiliki efek langsung terhadap perawat (individu) dan produktivitas dalam menjalankan tugasnya. Sementara lingkungan kerja juga ditemukan memiliki efek tidak langsung terhadap perawat.

Welli Fitra Hayati (2014) melakukan penelitian tentang analisis pengaruh motivasi, lingkungan dan fasilitas terhadap kinerja karyawan PT. Radio Suara Singgalang Mahimbau (Radio Sushi FM) Padang. Pada penelitian ini digunakan teknik analisa data regresi linier berganda dimana motivasi, lingkungan dan fasilitas menjadi variabel bebas dan kinerja menjadi variabel tetap. Dari hasil tersebut didapatkan hasil signifikan dengan presentase sama pada variabel fasilitas dan lingkungan, dimana kedua variabel tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pratiwi (2016) melakukan penelitian tentang analisa motivasi terhadap kinerja terhadap karyawan dengan menggunakan metode SEM, dengan hasil indikator motivasi ekstrinsik yang berkontribusi adalah penghargaan, kontak social, insentif dan bonus serta gaji.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, penulis ingin melakukan pengembangan penelitian terhadap variabel lain dengan metode pengolahan data yang tepat, sehingga dapat berkaitan dengan faktor yang mempengaruhi kinerja sesuai dengan studi kasus dan keadaan lingkungan di divisi rekayasa umum (*general engineering*), hal tersebut dilakukan guna meningkatkan kualitas kinerja pada divisi tersebut sehingga sesuai dengan visi dan misi yang telah diterapkan oleh perusahaan.

Uraian penelitian terdahulu di paparkan dalam bentuk tabel perbandingan penelitian terdahulu Tabel 2.3, yang berisi tentang faktor, metode, serta hasil yang dicapai pada penelitian sebelumnya sehingga dapat dibandingkan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis.

Tabel 2.3 Tabel Perbandingan Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan tahun penelitian	Keselamatan	Kelelahan	Komitmen	Kesehatan	Lingkungan	Fasilitas	Insentif	Motivasi	Kinerja	Metode
1	Sonny Anggoro (2011)	✓			✓	✓		✓		✓	SEM
2	Febrian N.A (2012)								✓	✓	Regresi berganda
3	SY Kim <i>et al</i> (2013)		✓	✓		✓				✓	SEM dan SPSS
4	Duhita L.P (2016)								✓	✓	SEM PLS dan FGD
5	Welli F.H (2014)					✓	✓		✓	✓	Regresi berganda
6	Shintya Vira (2016)					✓	✓	✓	✓	✓	SEM PLS

[Halaman ini Sengaja Dikosongkan]

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Tahap Identifikasi

Tahap identifikasi merupakan tahapan paling awal dalam penelitian ini, didalam tahapan identifikasi dilakukan pengumpulan informasi sebanyak-banyaknya tentang hal yang berkaitan dengan penelitian, didalam tahapan identifikasi terdapat tahapan yang akan dilakukan yaitu:

1. Perumusan Masalah

Perumusan masalah dilakukan untuk mendefinisikan masalah yang akan di angkat sebagai *case study* dalam penelitian, rumusan masalah yang akan diambil adalah faktor yang mempengaruhi adanya penurunan kinerja karyawan dilapangan atau tempat penelitian yang telah ditentukan, dimana sub-sub dari permasalahan harus dijawab oleh peneliti.

2. Tujuan Penelitian

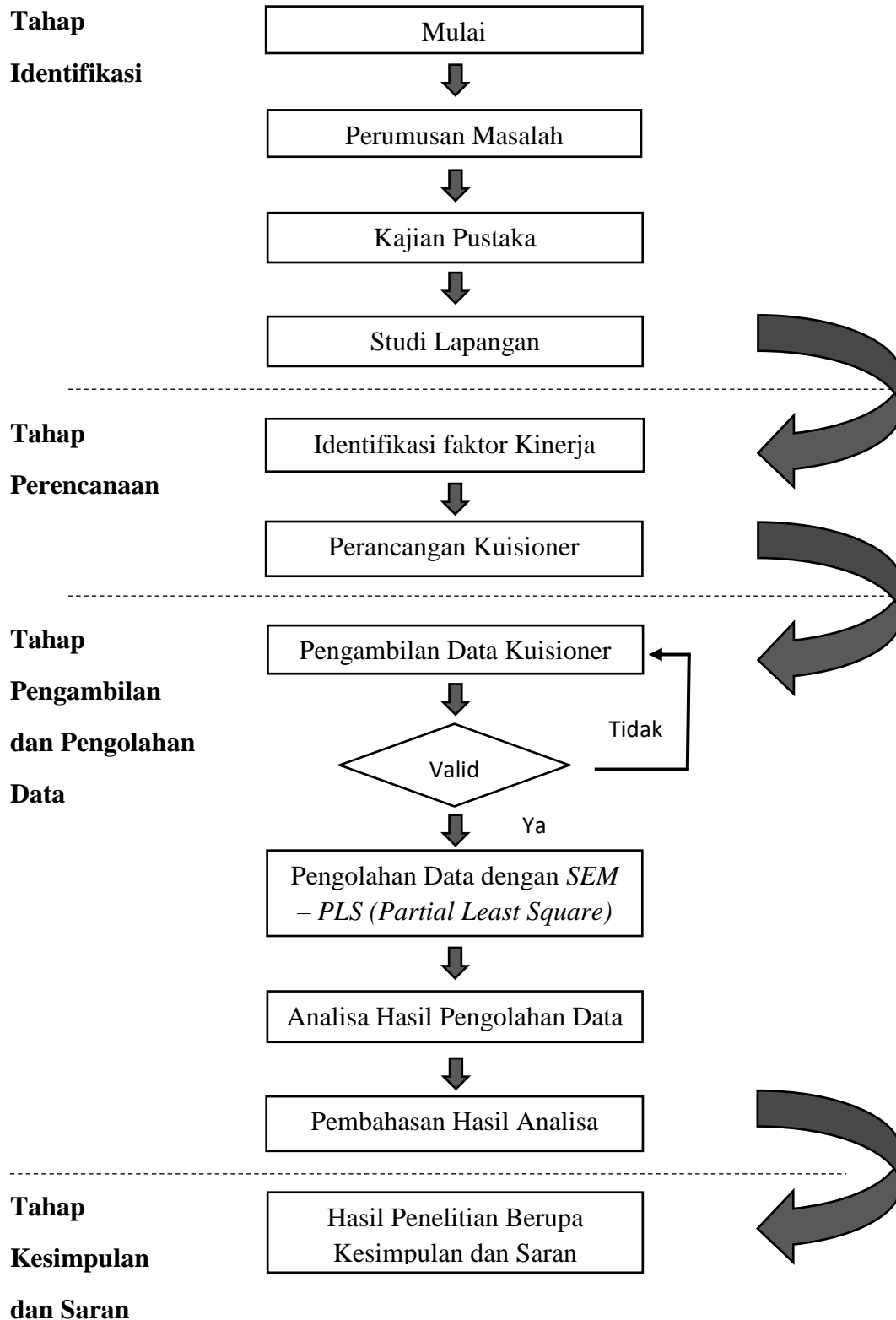
Tujuan penelitian merupakan tahapan lanjutan dari perumusan masalah dimana tujuan penelitian ini harus jelas, sehingga poin-poin rumusan masalah yang telah ditetapkan dapat terjawab dengan tepat dan sesuai.

3. Kajian Pustaka

Tahapan kajian pustaka merupakan tahapan dimana peneliti melakukan pendalaman pemahaman tentang beberapa landasan teori, sumber bacaan atau literatur dan jurnal penelitian terdahulu, yang berkaitan dengan topik permasalahan yang diangkat oleh peneliti.

4. Studi Lapangan

Tahapan ini merupakan tahapan dimana peneliti melakukan observasi di lapangan yang menjadi objek penelitian, sehingga peneliti dapat mengetahui situasi dan kondisi secara nyata di lapangan. Skema tahapan dan langkah-langkah kegiatan penelitian dapat dilihat pada gambar 3.1.



Gambar 3.1 Tahapan dan Langkah-Langkah Penelitian

3.2 Tahap Perencanaan

Tahap perencanaan merupakan tahap dimana konsep dan model penelitian yang akan dibuat, didalam tahapan ini diperlukan keaktifan peneliti dalam mengumpulkan informasi dari pihak yang lebih ahli, didalam tahap ini juga terdapat tahapan-tahapan selanjutnya yaitu:

1. Identifikasi Faktor Kinerja

Dalam tahapan identifikasi faktor, ditentukan faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, kemudian dari berbagai macam faktor dipilih faktor yang paling berpengaruh dan sesuai dengan permasalahan yang akan dikaji.

2. Pemilihan Metode Penelitian

Tahap pemilihan metode penelitian, peneliti melakukan perbandingan beberapa alternatif metode, yang dapat digunakan untuk menyelesaikan masalah yang sedang diteliti, setelah itu dipilih metode yang sesuai dengan permasalahan dan kebutuhan peneliti.

3. Perancangan Kuisisioner

Perancangan kuisisioner melibatkan beberapa ahli dibidangnya, untuk menyusun konteks dan apa saja yang akan dituangkan dalam kuisisioner tersebut sehingga didapatkan *output* kuisisioner yang baik dan dapat mewakili apa yang diperlukan peneliti. Bahasa kuisisioner yang akan dirancang diharapkan memiliki bahasa yang mudah dimengerti oleh responden dan isinya sesuai dengan konteks penelitian.

3.3 Tahap Pengambilan dan Pengolahan Data

Dalam tahap pengambilan dan pengolahan data terdapat beberapa langkah yang saling berkaitan, yang pertama yaitu pengambilan data kuisisioner yang telah disebarkan kepada beberapa responden, dimana selanjutnya data hasil kuisisioner tersebut dilakukan uji kecukupan data, uji validitas dan reliabilitas terlebih dahulu untuk mengetahui apakah pertanyaan kuisisioner dapat mewakili apa yang diharapkan peneliti untuk selanjutnya diinputkan ke dalam software yang telah dipilih sebelumnya, yaitu dengan analisa data menggunakan *Structural Equation Modelling – PLS (Partial Least Square)*, setelah dilakukan analisa data dengan

software tersebut, tahapan terakhir adalah tahap analisa hasil olah data yang diharapkan dapat dihasilkan jawaban dari masalah yang diambil oleh peneliti.

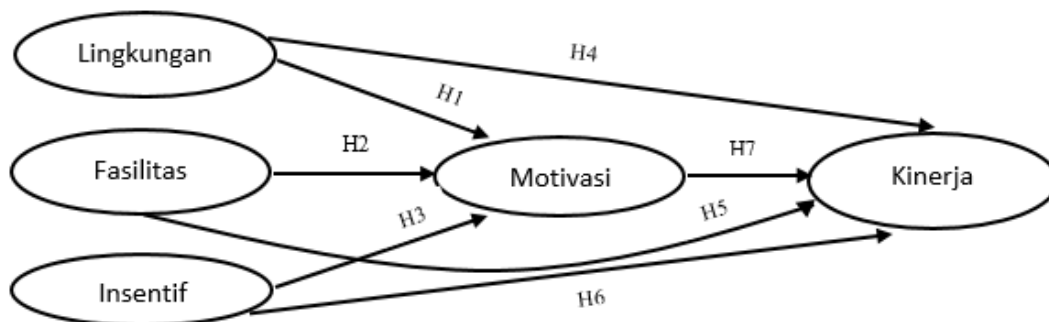
3.4 Tahap Kesimpulan dan Saran

Tahap kesimpulan merupakan tahapan paling akhir dari penelitian tersebut, dimana dalam tahapan ini didapatkan deskripsi secara singkat tentang hasil jawaban didalam rumusan masalah yang telah ditentukan sebelumnya, didalam kesimpulan berisikan tentang hasil yang diinginkan dan ingin diketahui oleh peneliti, yang berkorelasi dengan rumusan masalah serta dilengkapi bukti analisa yang telah dikerjakan sebelumnya.

Saran juga merupakan hal yang tak kalah penting dalam penelitian ini, hal ini dikarenakan saran yang di paparkan bertujuan sebagai usulan perbaikan terhadap perusahaan tentang kinerja karyawan, yang diharapkan dapat memberikan kontribusi positif bagi perusahaan yang menjadi objek penelitian. Selain itu saran yang diberikan juga dapat digunakan sebagai acuan dan literatur penelitian selanjutnya dalam mengembangkan penelitian sebelumnya.

3.5 Model Penelitian

Model Penelitian merupakan kerangka pikiran penelitian secara garis besar dapat di jelaskan pada gambar 3.2. Pada Gambar dapat dijelaskan bahwa faktor lingkungan, peralatan, insentif merupakan faktor yang akan diidentifikasi oleh peneliti, ketiga faktor tersebut dapat mempengaruhi ada motivasi karyawan dalam bekerja, sehingga dari motivasi tersebut juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dari gambar 3.2 juga dapat dijelaskan mengenai keterkaitan langsung antara faktor lingkungan, peralatan, insentif terhadap kinerja.



Gambar 3.2 Model Penelitian

Berdasarkan gambar model penelitian 3.2 dapat dijabarkan beberapa hipotesa sebagai berikut:

H1_a: lingkungan berpengaruh terhadap motivasi

H2_a: peralatan berpengaruh terhadap motivasi

H3_a: insentif berpengaruh terhadap motivasi

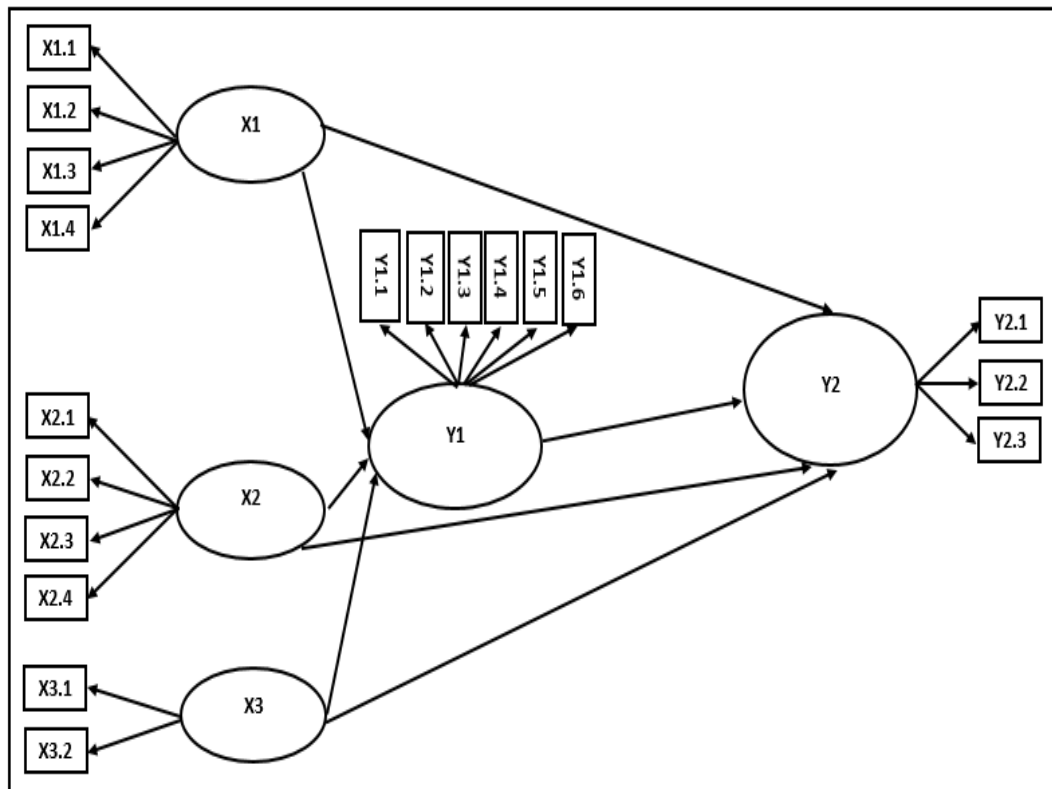
H4_a: lingkungan berpengaruh terhadap kinerja

H5_a: peralatan berpengaruh terhadap kinerja

H6_a: insentif berpengaruh terhadap kinerja

H7_a: motivasi berpengaruh terhadap kinerja

Sementara untuk model konstruk penelitian dapat dijelaskan pada gambar 3.3.



Gambar 3.3 Model Konstruk Penelitian

Pada gambar 3.3 terdapat kode-kode konstruk yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

X1 : variabel lingkungan

X1.1 : kenyamanan

X1.2 : keamanan

X1.3 : rekan kerja

X1.4 : tempat kerja
 X2 : fasilitas
 X2.1 : sarana dan prasarana
 X2.2 : kebutuhan kerja
 X2.3 : prosedur
 X2.4 : keamanan fasilitas kerja
 X3 : insentif
 X3.1 : kecukupan insentif
 X3.2 : besarnya insentif
 Y1 : motivasi
 Y1.1 : kemampuan potensi diri
 Y2.2 : tanggung jawab
 Y3.3 : prestasi
 Y4.4 : belajar hal baru
 Y5.5 : ketertantangan pada pekerjaan
 Y6.6 : ketertarikan pada pekerjaan
 Y2 : kinerja
 Y2.1 : kualitas
 Y2.2 : kuantitas
 Y2.3 : ketepatan waktu

3.6 Teknik Pengambilan Data

Teknik pengambilan data pada penelitian ini digunakan teknik penyebaran kuisioner yang selanjutnya kuisioner tersebut akan diisikan oleh objek penelitian tersebut. Jumlah sampel akan di ambil secara acak dari jumlah total populasi objek penelitian dengan skala pengukuran data likert yang dapat dijelaskan pada tabel 3.1.

Tabel 3.1 Skala Pengukuran Likert

Nilai	Skala Pengukuran		Penjelasan
	Kriteria	Kode	
1	Sangat Tidak	STS	Responden sangat tidak setuju karena tidak

	Setuju		sesuai dengan keadaan dan kondisi yang dirasakan.
2	Tidak Setuju	TS	Responden tidak menganggap sesuai dengan keadaan yang dirasakan.
3	Cukup Setuju	CS	Responden tidak dapat merasakan dengan pasti apa yang dirasakan di lapangan (ragu).
4	Setuju	S	Responden menganggap sesuai dengan keadaan yang dirasakan.
5	Sangat Setuju	SS	Responden sangat setuju dengan pernyataan karena dirasa sesuai dengan keadaan dan kondisi yang dirasakan.

3.7 Perumusan Variabel dan Indikator Penelitian

Pada penelitian ini dilakukan studi pustaka dengan sumber yang digunakan yaitu jurnal, buku, tesis maupun penelitian yang serupa. Dalam menetapkan indikator penelitian didapatkan referensi yang sesuai dengan faktor dan variabel yang akan diteliti dan sesuai dengan model penelitian yang telah ditentukan.

3.7.1 Variabel Bebas (X)

Dalam penelitian ini, variabel bebas (x) merupakan variabel eksogen yang dapat dianalisa menggunakan SEM, dimana dalam penelitian ini terdapat tiga variabel bebas, yaitu variabel lingkungan, fasilitas, insentif. Dari ke tiga variabel bebas x didapatkan beberapa indikator yang nantinya akan dikembangkan menjadi data pertanyaan kuisioner sehingga kuisioner yang dibuat tidak keluar dari konteks penelitian, tabel indikator variabel bebas x dapat dilihat pada tabel 3.2, 3.3, 3.4.

Tabel 3.2 Indikator Lingkungan

Lingkungan		
No	Indikator	Referensi
1	Keamanan	Sedarmayanti (2009), Lewa dan Subowo (2005)

2	Kenyamanan	Sedarmayanti (2009), Lewa dan Subowo (2005)
3	Rekan Kerja	Sedarmayanti (2009), Lewa dan Subowo (2005)
4	Tempat Kerja	Sedarmayanti (2009), Lewa dan Subowo (2005)

Tabel 3.3 Indikator Fasilitas

Fasilitas		
No	Indikator	Refrensi
1	Sarana dan Prasarana Kerja	Sleimi & Sualp Davud (2015) DeVoe & Iyengar (2004)
2	Kebutuhan Kerja	Sleimi & Sualp Davud (2015) DeVoe & Iyengar (2004)
3	Prosedur	Sleimi & Sualp Davud (2015) DeVoe & Iyengar (2004)
4	Keamanan Fasilitas Kerja	Sleimi & Sualp Davud (2015) DeVoe & Iyengar (2004)

Tabel 3.4 Indikator Insentif

Insentif		
No	Indikator	Refrensi
1	Kecukupan Insentif	Javed, <i>et al</i> (2014), Sleimi & Sualp Davud (2015) DeVoe & Iyengar (2004), Gomes, F. C. (2001).
2	Kepuasan Insentif	Javed, <i>et al</i> (2014), Sleimi & Sualp Davud (2015) DeVoe & Iyengar (2004), Gomes, F. C. (2001).

3.7.2 Variabel Tetap (Y)

Variabel tetap (y) merupakan variabel yang lebih dikenal dengan variabel laten endogen dimana variabel tersebut merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel-variabel laten eksogen, dalam penelitian ini terdapat dua variabel laten endogen yaitu variabel motivasi dimana variabel tersebut menjadi variabel mediator (variabel tergantung) dan kinerja menjadi variabel tetap indikator yang digunakan, indikator variabel Y dapat dilihat pada tabel 3.5 dan 3.6.

Tabel 3.5 Indikator Motivasi (Y1)

Motivasi		
No	Indikator	Refrensi
1	Kemampuan Potensi Diri	Sleimi & Sualp Davud (2015) DeVoe & Iyengar (2004)
2	Tanggung Jawab	Sleimi & Sualp Davud (2015) DeVoe & Iyengar (2004))
3	Prestasi	Sleimi & Sualp Davud (2015)
4	Belajar Hal Baru	Susan, Gakur & Kiraithe (2014) DeVoe & Iyengar (2004)
5	Ketertantangan Terhadap Pekerjaan	Sleimi & Sualp Davud (2015) DeVoe & Iyengar (2004)
6	Ketertarikan Terhadap Pekerjaan	DeVoe & Iyengar (2004)

Tabel 3.6 Indikator Kinerja (Y2)

Kinerja		
No	Indikator	Refrensi
1	Kualitas	Gomes, F. C. (2001), Robbins (2006), Mangkunegara (2014).
2	Kuantitas	Gomes, F. C. (2001), Robbins (2006), Mangkunegara (2014).
3	Ketepatan Waktu	Gomes, F. C. (2001), Robbins (2006).

3.8 Menentukan Jumlah Sampel

Menghitung jumlah sampel data kuisioner juga merupakan salah satu hal terpenting dalam penelitian, jumlah pengambilan kuisioner yang tidak sesuai (terlalu sedikit) dapat mempengaruhi tingkat ketelitian dan tingkat keyakinan yang mencerminkan tingkat kepastian pengukuran, dimana sampel yang diambil dapat

mewakili populasi, uji kecukupan sampel dapat dirumuskan dengan *solvin's formula* adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2} \quad (3.1)$$

Dimana:

n = sampel yang diperlukan

N = populasi

e = error

Menurut tabel Isaac dan Michael dalam penentuan jumlah sampel hanya diperbolehkan menggunakan 1%, 5%, 10% sebagai tingkat ketelitian (*error*). Pada pembahasan sebelumnya *solvin formula* digunakan untuk mengetahui berapa jumlah sampel yang semestinya dapat mewakili populasi yang di jadikan objek penelitian, sehingga dalam pengambilan kuisisioner dapat menghemat biaya, tenaga dan waktu dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

$$n = \frac{116}{1 + 116 \cdot 0,1^2} = 53.7 \rightarrow 54$$

Dari hasil perhitungan *solvin formula* didapatkan hasil 54 jumlah sampel yang dirasa cukup untuk mewakili populasi dalam pengambilan data kuisisioner, hal ini juga sesuai dengan jumlah nilai n minimum yang ditetapkan dalam *Partial Least Square*, yaitu n minimum 30.

3.9 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.9.1 Uji Validitas

Suatu alat ukur memiliki validitas yang tinggi jika alat tersebut dapat menjelaskan fungsi ukuran dan memberikan hasil ukur yang sesuai dengan tujuan diadakannya pengukuran tersebut, alat ukur yang valid tidak hanya mampu mengungkap data yang diukur tetapi juga memberikan penegasan yang tepat terhadap data yang diukur, pada penelitian ini dapat digunakan uji validitas kuisisioner dengan cara uji R dengan kemudian dilakukan pengujian model penelitian SEM PLS. Menurut Ghazali (2014), dalam *convergent validity*

indikator dapat dinyatakan valid jika memiliki nilai loading *factor* pada masing-masing indikator antara 0,5 sampai 0,6.

3.9.2 Uji Reliabilitas

Pada dasarnya uji reliabilitas menunjukkan adanya konsistensi dan stabilitas nilai dari hasil skala pengukuran yang telah ditentukan dapat dikatakan uji reliabilitas menunjukan akurasi dari hasil nilai pengukuran. Pada penelitian ini digunakan metode cronbach's alpha dalam pengujian reliabilitas kuisioner menggunakan SPSS, metode ini digunakan karena untuk memisahkan variabel-variabel yang tidak konsisten. Sementara untuk pengujian reliabilitas model penelitian digunakan cara *composite reliability* dimana nilai konstruk dapat dikatakan reliabel jika keluaran nilai lebih besar dari 0,6 (Ghozali, 2014).

[Halaman ini Sengaja Dikosongkan]

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Subyek Penelitian dan Jumlah Sampel

Pembahasan dalam bab ini diambil berdasarkan subyek penelitian yang meliputi usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja karyawan PT PAL Indonesia divisi rekayasa umum. Dari 116 karyawan divisi rekayasa umum dilakukan penyebaran kuisioner sebanyak 70, didapatkan kembali 55 kuisioner. Adapun beberapa informasi tentang karakteristik subyek penelitian dan kecukupan data dipaparkan pada sub-sub bab berikut.

4.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Responden pada penelitian ini didapatkan dari 54 sampel data kuisioner yang telah diisi oleh karyawan PT PAL Indonesia divisi rekayasa umum, pada profil responden menggambarkan tentang keadaan yang sesungguhnya di divisi tersebut. Deskripsi karakteristik responden menggambarkan secara umum tentang informasi keadaan responden, profil karakteristik responden dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, tingkat pendidikan, lama bekerja dan usia.

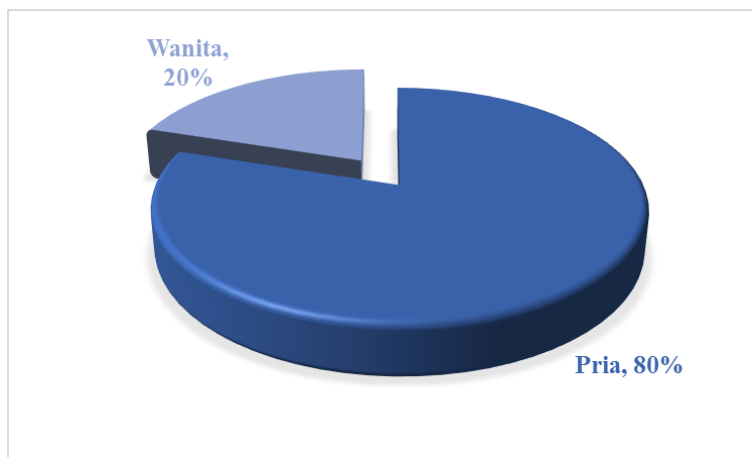
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Untuk karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dikelompokkan menjadi dua kelompok yaitu pria dan wanita, dapat ditunjukkan pada tabel 4.1.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
Pria	44	80%
Wanita	11	20%
Total	55	100%

Sumber: Data Primer



Gambar 4.1 Presentase Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data tabel 4.1 dan gambar 4.1, didapatkan informasi bahwa kelompok pria lebih dominan yaitu sebesar 80% dan wanita sebesar 20%, dari hal tersebut sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam deskripsi pekerjaan karyawan yang lebih banyak dibutuhkan adalah pria dimana untuk pelaksanaan proyek dengan kategori fisik yang kuat, tahan terhadap perubahan lingkungan dan bersedia bekerja *shift* sedangkan karyawan wanita hanya dibutuhkan sedikit karena deskripsi pekerjaan yang diberikan yaitu pekerjaan design, penyusun rekayasa dan pekerjaan didalam ruangan yang mendukung jalannya pekerjaan didivisi tersebut.

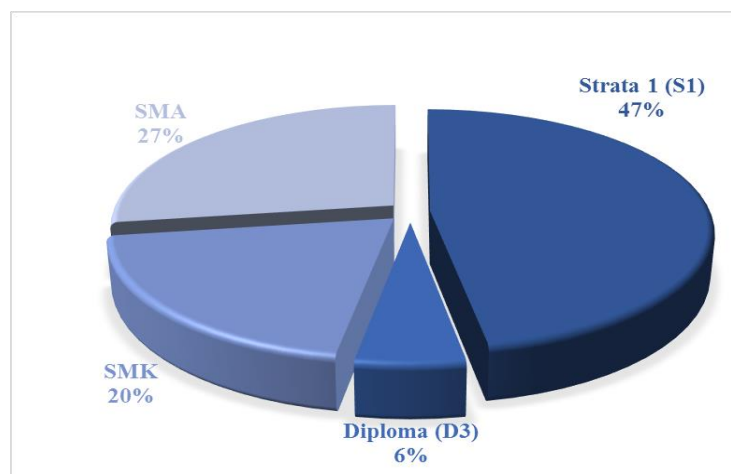
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dikelompokkan menjadi empat kategori yaitu strata 1 (S1), diploma (D3), SMA dan SMK, yang dapat dilihat pada tabel 4.2.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase
Strata 1 (S1)	26	47.27%
Diploma (D3)	3	5.45%
SMK	11	20%
SMA	15	27.27%
Total	55	100%

Sumber: Data Primer



Gambar 4.2 Presentase Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan data tabel 4.2 dan gambar 4.2 di dapatkan informasi bahwa kelompok tingkat pendidikan strata 1 (S1) paling dominan yaitu sebesar 47%, sementara kelompok tingkat pendidikan diploma (D3) merupakan kelompok terkecil yaitu sebesar 6%. Pemaparan informasi tersebut dapat menjelaskan bahwa tingkat pendidikan strata 1 memiliki presentase paling besar hal ini sesuai dengan keadaan pekerjaan di divisi tersebut yang tidak hanya membutuhkan pengalaman saja, namun juga pendidikan yang memadai, karena dalam melaksanakan pekerjaan tersebut dibutuhkan kemampuan daya pikir yang tinggi dan pola pemikiran yang baik serta tanggap dalam bekerja secara individu maupun kelompok.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

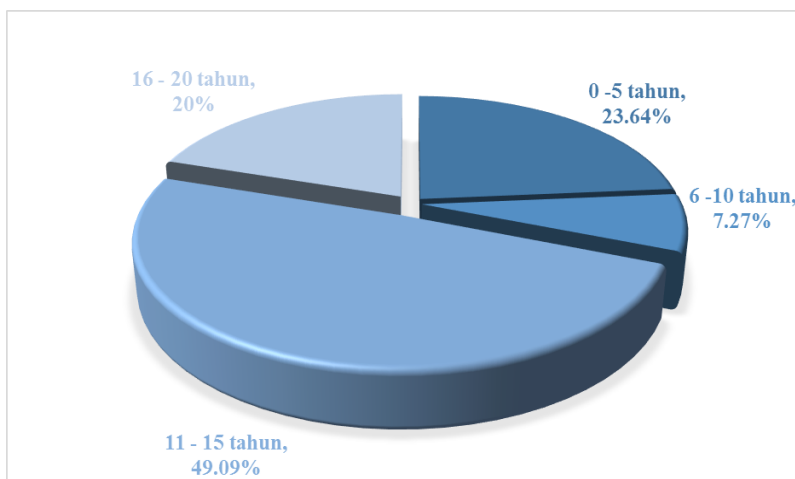
Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dibagi menjadi enam kategori yaitu 0-5 tahun, 6-10 tahun, 11-15 tahun, 16-20 tahun, 21-25 tahun dan 26-30 tahun, yang dapat dilihat pada tabel 4.3.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Presentase
0 - 5 tahun	13	23.64%
6 - 10 tahun	0	0.00%
11 - 15 tahun	0	0.00%

16 - 20 tahun	4	7.27%
21 - 25 tahun	27	49.09%
26 - 30 tahun	11	20%
Total	55	100%

Sumber: Data Primer



Gambar 4.3 Presentase Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan data tabel 4.3 dan gambar 4.3 didapatkan informasi bahwa kelompok lama bekerja 11-15 tahun memiliki presentase paling besar yaitu 49,09% dan kelompok lama bekerja 6-10 tahun memiliki presentase paling kecil yaitu sebesar 7,27%. Hal ini dikarenakan mayoritas karyawan divisi tersebut memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan, selain itu lama bekerja didivisi tersebut juga menjadi tolak ukur pengalaman karyawan dimana dalam pekerjaannya divisi tersebut membutuhkan karyawan dengan pengalaman yang baik dibidangnya, mengingat resiko pekerjaan yang cukup besar didivisi tersebut.

4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

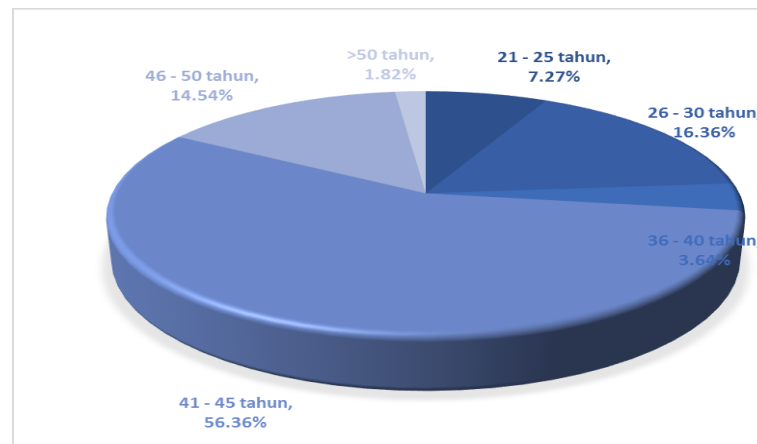
Karakteristik responden berdasarkan usia dibagi menjadi tujuh kategori yaitu 21-25 tahun, 26 - 30 tahun, 31 - 35 tahun, 36 - 40 tahun, 41 - 45 tahun, 46 - 50 tahun dan diatas 50 tahun, yang dapat dilihat pada tabel 4.4.

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Usia	Jumlah Responden	Presentase
21 - 25 tahun	4	7.27%

26 - 30 tahun	9	16.36
31 - 35 tahun	0	0.00%
36 - 40 tahun	2	3.64%
41 - 45 tahun	31	56.36%
46 - 50 tahun	8	14.54%
>50 tahun	1	1.82%
Total	55	100%

Sumber: Data Primer



Gambar 4.4 Presentase Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan data tabel 4.4 dan gambar 4.4 dapat dilihat bahwa kelompok usia 41-45 tahun memiliki presentase paling tinggi yaitu sebesar 56,36% dan kelompok usia diatas 50 tahun memiliki presentase paling kecil yaitu sebesar 1,82%. Hal ini dikarenakan perusahaan tersebut jarang melakukan perekrutan karyawan dan lebih mempertahankan karyawan lama mengingat pekerjaannya yang dilakukan membutuhkan pengalaman dan membutuhkan banyak pelatihan yang telah diselenggarakan oleh perusahaan, sementara usia diatas 50 tahun memiliki presentase terkecil karena kategori usia tersebut bukan lagi usia produktif.

4.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kuisioner

Uji validitas kuisioner dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kuisioner tersebut dapat secara tepat melakukan fungsi ukurannya, sementara uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana indeks yang telah ditentukan dapat dipercaya dan diandalkan. Dalam penelitian ini uji validitas dan reliabilitas kuisioner dilakukan menggunakan software SPSS, untuk uji validitas hasil data

dapat dikatakan valid jika hasil kolerasi Y dengan semua variabel X memiliki nilai $P\text{-value} < \alpha$. Untuk uji reliabilitas dapat dikatakan reliabel jika memenuhi persyaratan seperti yang dilampirkan pada tabel 4.5.

Tabel 4.5 Tingkat Keandalan *Cronbach's Alpha*.

Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Tingkat Keandalan
0,0 – 0,20	Sangat tidak andal
>0,20 – 0,40	Tidak andal
>0,40 – 0,60	Cukup andal
>0,60 – 0,80	Andal
>0,80 – 1,00	Sangat andal

Sumber: Hair et al. (2010: 125)

Hasil analisa uji validitas menggunakan uji SPSS dapat dilihat pada tabel 4.6.

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kuisisioner X1-X5.

		X1	X2	X3	X4	X5	Y
X44	Pearson Correlation	.216	.306*	.424**	.304*	.321*	.558**
	Sig. (2-tailed)	.113	.023	.001	.024	.017	.000
	N	55	55	55	55	55	55
X45	Pearson Correlation	.292*	.320*	.286*	.253	.489**	.652**
	Sig. (2-tailed)	.030	.017	.034	.062	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55
X46	Pearson Correlation	.252	.274*	.382**	.313*	.364**	.596**
	Sig. (2-tailed)	.063	.043	.004	.020	.006	.000
	N	55	55	55	55	55	55
Y	Pearson Correlation	.697**	.692**	.634**	.624**	.666**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55	55

Sumber: Olah data primer

Dari data kuisisioner yang telah diolah menunjukkan bahwa hasil kolerasi Y dengan semua variabel X memiliki nilai $P\text{-value} < \alpha$, dimana hasil olah data pada

nilai korelasi Y pada semua variabel X bernilai 0, dengan nilai α 0.05 maka data kuisioner yang digunakan dikatakan valid karena telah memenuhi persyaratan. Hasil uji reliabilitas kuisioner menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel 4.7.

Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Kuisioner.

Dimensi	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N Of Items</i>
Kinerja	0.833	7
Motivasi	0.901	11
Lingkungan	0.92	13
Fasilitas	0.929	7
Insentif	0.953	8
Semua Variabel	0.965	46

Sumber: Olah data primer

Dari data kuisioner yang telah diolah dapat dilihat bahwa kuisioner yang digunakan dapat dikatakan reliabel, hal ini dapat dinyatakan demikian karena nilai *Cronbach's Alpha* pada analisa tiap dimensi maupun semua dimensi berada pada tingkat keandalan $>0,80 - 1,00$ atau dalam kategori sangat andal sesuai dengan persyaratan yang telah ditentukan.

4.4 Analisa Deskriptif Hasil Kuisioner

Setelah dilakukan validitas dan reliabilitas responden, maka tahapan selanjutnya dapat dilakukan analisa kuisioner secara deskriptif analisa ini meliputi pemaparan secara deskriptif distribusi frekuensi jawaban untuk tiap konstruk yang telah ditentukan dan pemaparan deskriptif dari beberapa konstruk yg telah ditentukan. Konstruk yang digunakan dalam penelitian ini adalah lingkungan, fasilitas, insentif, motivasi dan kinerja.

Pada analisa deskriptif dari beberapa konstruk yg telah ditentukan skala pengukuran yang dapat digunakan yaitu skala pengukuran likert dengan skala pengukuran pengukuran satu sampai lima dengan kategori penilaian berdasarkan interval. Kelas interval satu sampai lima dapat dihitung dengan cara sebagai berikut:

$$P = \frac{R}{b} = \frac{X maks - X min}{b} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Dimana: R = rentan dan b = banyak kelas, sehingga didapatkan nilai interval tiap kelasnya yaitu 0,8. Untuk mempermudah penilaian maka kategori nilai kelas interval dapat dilihat pada tabel 4.8.

Tabel 4.8 Kelas Interval.

No	Interval	Kategori
1	$1 \leq X \leq 1,8$	Sangat tidak baik
2	$1,8 \leq X \leq 2,6$	Tidak baik
3	$2,6 \leq X \leq 3,4$	Baik
4	$3,4 \leq X \leq 4,2$	Sangat baik
5	$4,2 \leq X \leq 5$	Sangat sangat baik

4.4.1 Deskripsi Variabel Kinerja

Deskripsi variabel kinerja ialah sesuatu yang dapat dicapai oleh karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan dan dapat dilihat dari segi kualitas dan kuantitas dalam pelaksanaannya, pada tabel 4.9 dapat dilihat hasil frekuensi jawaban mengenai kuisioner pada konstruk kinerja.

Tabel 4.9 Frekuensi Jawaban Konstruk Kinerja.

Indikator	Nilai					Total
	1	2	3	4	5	
Y2.1	0.00%	0.00%	1.82%	64.46%	32.74%	100%
Y2.2	0.00%	0.00%	5.45%	60%	34.54%	100%
Y2.3	0.00%	0.00%	20%	50.90%	29.09%	100%
Y2.4	0.00%	0.00%	18.18%	56.35%	25.45%	100%
Y2.5	0.00%	5.45%	23.63%	52.72%	18.18%	100%
Y2.6	3.64%	10.90%	25.45%	40%	20%	100%
Y2.7	1.81%	0.00%	14.54%	54.54%	27.27%	100%
Mean	0.78%	2.34%	15.58%	54.14%	26.75%	

Sumber: Olah data primer

Dari data tabel 4.9 didapatkan hasil frekuensi untuk konstruk kinerja menunjukkan mayoritas responden cenderung memberikan skor 4 dengan hasil presentase mean sebesar 54,14% dimana kecenderungan responden setuju terhadap pernyataan kuisioner yang telah diberikan, hal ini mencerminkan bahwa responden memiliki kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu yang baik dalam melakukan pekerjaannya.

Tabel 4.10 Deskriptif Jawaban Konstruk Kinerja.

Indikator	Nilai					Rata-rata
	1	2	3	4	5	
Y2.1	0	0	1	36	18	4,3
Y2.2	0	0	3	33	19	4,29
Y2.3	0	0	11	28	16	4,09
Y2.4	0	0	10	31	14	4,07
Y2.5	0	3	13	29	10	3,83
Y2.6	2	6	14	22	11	3,62
Y2.7	1	0	8	31	15	4,07
Jumlah	3	9	60	210	103	4,04

Sumber: Olah data primer

Dari data tabel 4.10 didapatkan rata-rata jawaban responden untuk konstruk kinerja adalah sebesar 4,04 dimana tingkat kinerja karyawan divisi tersebut termasuk dalam kategori sangat baik hal ini dapat dijelaskan bahwa kinerja yang baik harus dipertahankan dan lebih ditingkatkan agar tidak mempengaruhi kualitas dan kuantitas kinerja.

4.4.2 Deskripsi Variabel Motivasi

Deskripsi motivasi merupakan segala sesuatu keinginan yang dapat mendorong karyawan untuk melakukan dan mencapai tujuan dengan baik, pada tabel 4.11 dapat dilihat hasil frekuensi jawaban mengenai kuisioner pada konstruk motivasi.

Tabel 4.11 Frekuensi Jawaban Konstruk Motivasi.

Indikator	Nilai					Total
	1	2	3	4	5	
Y1.1	0.00%	3.64%	5.45%	58%	32.74%	100%
Y1.2	0.00%	1.81%	9.09%	60%	29.09%	100%
Y1.3	0.00%	0.00%	9.09%	64.46%	25.45%	100%
Y1.4	0.00%	0.00%	10.90%	49.09%	40%	100%
Y1.5	0.00%	1.81%	29.09%	47.27%	21.82%	100%
Y1.6	0.00%	0.00%	14.55%	50.90%	34.54%	100%
Y1.7	0.00%	1.81%	20%	47.27%	30.91%	100%

Y1.8	0.00%	3.64%	23.63%	50.90%	21.82%	100%
Y1.9	0.00%	0.00%	10.90%	43.64%	45.45%	100%
Y1.10	0.00%	1.81%	9.09%	60%	29.09%	100%
Y1.11	0.00%	3.64%	5.45%	56.36%	34.54%	100%
Mean	0.00%	1.65%	13.39%	53.46%	31.40%	

Sumber: Olah data primer

Dari data tabel 4.11 didapatkan hasil frekuensi untuk konstruk motivasi menunjukkan mayoritas responden cenderung memberikan skor 4 dengan hasil presentase mean sebesar 53,46% dimana kecenderungan responden setuju terhadap pernyataan kuisioner yang telah diberikan, hal ini mencerminkan bahwa responden memiliki kemampuan potensi diri, tanggung jawab, prestasi, pengembangan diri dan siap menghadapi tantangan serta ketertarikan terhadap hal baru dengan baik.

Tabel 4.12 Deskriptif Jawaban Konstruk Motivasi.

Indikator	Nilai					Rata-rata
	1	2	3	4	5	
Y1.1	0	2	3	32	18	4.2
Y1.2	0	1	5	33	16	4.16
Y1.3	0	0	5	36	14	4.16
Y1.4	0	0	6	27	22	4.29
Y1.5	0	1	16	26	12	3.89
Y1.6	0	0	8	28	19	4.2
Y1.7	0	1	11	26	17	4.07
Y1.8	0	2	13	28	12	3.91
Y1.9	0	0	6	24	25	4.35
Y1.10	0	1	5	33	16	4.16
Y1.11	0	2	3	31	19	4.23
Jumlah	0	10	81	324	190	4.15

Sumber: Olah data primer

Dari data tabel 4.12 didapatkan rata-rata jawaban responden untuk konstruk motivasi adalah sebesar 4,15 dimana tingkat motivasi karyawan didivisi tersebut termasuk dalam kategori sangat baik hal ini dapat dijelaskan bahwa motivasi yang tinggi harus terus dipertahankan dan ditingkatkan sebagai dorongan untuk dapat mencapai prestasi yang baik dalam bekerja.

4.4.3 Deskripsi Variabel Lingkungan

Deskripsi variabel lingkungan merupakan segala keadaan dalam perusahaan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaannya, pada tabel 4.13 dapat dilihat hasil frekuensi jawaban mengenai kuisioner pada konstruk lingkungan.

Tabel 4.13 Frekuensi Jawaban Konstruk Lingkungan.

Indikator	Nilai					Total
	1	2	3	4	5	
X1.1	0.00%	0.00%	12.78%	52.72%	34.54%	100%
X1.2	0.00%	0.00%	10.90%	52.72%	36.36%	100%
X1.3	0.00%	0.00%	7.27%	49.09%	43.64%	100%
X1.4	0.00%	0.00%	16.36%	58%	25.45%	100%
X1.5	0.00%	0.00%	9.09%	63.64%	27.27%	100%
X1.6	0.00%	1.81%	18.18%	52.72%	27.27%	100%
X1.7	0.00%	3.64%	25.45%	45.45%	25.45%	100%
X1.8	0.00%	7.27%	29.09%	45.45%	18.18%	100%
X1.9	0.00%	5.45%	18.18%	49.09%	27.27%	100%
X1.10	0.00%	5.45%	21.82%	47.27%	25.45%	100%
X1.11	0.00%	7.27%	21.82%	47.27%	23.64%	100%
X1.12	0.00%	1.81%	18.18%	49.09%	30.91%	100%
X1.13	0.00%	1.81%	25.45%	41.82%	30.91%	100%
Mean	0.00%	2.65%	18.04%	50.35%	28.95%	

Sumber: Olah data primer

Dari data tabel 4.13 didapatkan hasil frekuensi untuk konstruk lingkungan menunjukkan mayoritas responden cenderung memberikan skor 4 dengan hasil presentase mean sebesar 50,35% dimana kecenderungan responden setuju terhadap pernyataan kuisioner yang telah diberikan, hal ini mencerminkan bahwa responden memiliki rasa aman dan nyaman terhadap rekan kerja maupun tempat kerja.

Tabel 4.14 Deskriptif Jawaban Konstruk Lingkungan.

Indikator	Nilai					Rata-rata
	1	2	3	4	5	
X1.1	0	0	7	29	19	4,22
X1.2	0	0	6	29	20	4,25
X1.3	0	0	4	27	24	4,36

X1.4	0	0	9	32	14	4,09
X1.5	0	0	5	35	15	4,18
X1.6	0	1	10	29	15	4,05
X1.7	0	2	14	25	14	3,93
X1.8	0	4	16	25	10	3,75
X1.9	0	3	10	27	15	3,98
X1.10	0	3	12	26	14	3,93
X1.11	0	4	12	26	13	3,88
X1.12	0	1	10	27	17	4,09
X1.13	0	1	14	23	17	4,02
Jumlah	0	19	129	360	207	4,06

Sumber: Olah data primer

Dari data tabel 4.14 didapatkan rata-rata jawaban responden untuk konstruk lingkungan adalah sebesar 4,06 dimana tingkat penilaian karyawan terhadap lingkungan didivisi tersebut termasuk dalam kategori sangat baik, hal ini dapat dijelaskan bahwa tingkat kepuasan karyawan yang baik terhadap lingkungan dapat mempengaruhi karyawan secara fisik maupun psikologi dalam melakukan pekerjaannya.

4.4.4 Deskripsi Variabel Fasilitas

Deskripsi fasilitas merupakan segala sarana maupun prasarana yang dapat menunjang dan mempermudah karyawan dalam melakukan pekerjaannya, pada tabel 4.15 dapat dilihat hasil frekuensi jawaban mengenai kuisioner pada konstruk fasilitas.

Tabel 4.15 Frekuensi Jawaban Konstruk Fasilitas.

Indikator	Nilai					Total
	1	2	3	4	5	
X2.1	0.00%	3.64%	23.64%	47.27%	25.45%	100%
X2.2	0.00%	1.81%	27.27%	43.64%	27.27%	100%
X2.3	0.00%	3.64%	29.09%	45.45%	21.82%	100%
X2.4	0.00%	3.64%	29.09%	41.82%	25.45%	100%
X2.5	0.00%	0.00%	18.18%	54.55%	27.27%	100%
X2.6	0.00%	1.81%	36.36%	36.36%	25.45%	100%
X2.7	0.00%	3.64%	25.45%	47.27%	23.64%	100%
Mean	0.00%	2.60%	27.01%	45.19%	25.19%	

Sumber: Olah data primer

Dari data tabel 4.15 didapatkan hasil frekuensi untuk konstruk fasilitas menunjukkan mayoritas responden cenderung memberikan skor 4 dengan hasil presentase mean sebesar 45,19% dimana kecenderungan responden setuju terhadap pernyataan kuisioner yang telah diberikan, hal ini mencerminkan bahwa responden memiliki rasa puas terhadap sarana dan prasarana kerja, kebutuhan kerja, prosedur kerja yang baik dan keamanan dalam menggunakan fasilitas kerja.

Tabel 4.16 Deskriptif Jawaban Konstruk Fasilitas.

Indikator	Nilai					Rata-rata
	1	2	3	4	5	
X2.1	0	2	13	26	14	3,95
X2.2	0	1	15	24	15	3,96
X2.3	0	2	16	25	12	3,85
X2.4	0	2	16	23	14	3,89
X2.5	0	0	10	30	15	4,09
X2.6	0	1	20	20	14	3,85
X2.7	0	2	14	26	13	3,9
Jumlah	0	10	104	174	97	3,92

Sumber: Olah data primer

Dari data tabel 4.16 didapatkan rata-rata jawaban responden untuk konstruk fasilitas adalah sebesar 3,92 dimana tingkat penilaian karyawan terhadap fasilitas divisi tersebut termasuk dalam kategori sangat baik, hal ini dapat dijelaskan bahwa tingkat kepuasan karyawan yang baik terhadap fasilitas dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga fasilitas yang diberikan haruslah terus dipertahankan serta di tingkatkan, hal ini diharapkan dapat mempermudah pekerjaan karyawan.

4.4.5 Deskripsi Variabel Insentif

Deskripsi variabel insentif merupakan sarana dalam membentuk dorongan semangat kerja terhadap karyawan berupa pemberian upah lebih diluar gaji, yang dimaksudkan sebagai bentuk apresiasi atas prestasi yang telah dicapai oleh karyawan, pada tabel 4.17 dapat dilihat hasil frekuensi jawaban mengenai kuisioner pada konstruk insentif.

Tabel 4.17 Frekuensi Jawaban Konstruk Insentif.

Indikator	Nilai					Total
	1	2	3	4	5	
X3.1	3.64%	16.36%	45.45%	30.91%	3.64%	100%
X3.2	3.64%	14.55%	32.73%	36.36%	12.73%	100%
X3.3	5.45%	18.18%	40%	30.91%	5.45%	100%
X3.4	3.64%	10.90%	45.45%	20%	20%	100%
X3.5	5.45%	14.55%	36.36%	30.91%	12.73%	100%
X3.6	5.45%	10.90%	38.18%	41.82%	3.64%	100%
X3.7	5.45%	20%	36.36%	29.09%	9.09%	100%
X3.8	5.45%	7.27%	38.18%	29.09%	20%	100%
Mean	4.77%	14.09%	39.09%	31.14%	10.91%	

Sumber: Olah data primer

Dari data tabel 4.17 didapatkan hasil frekuensi untuk konstruk insentif menunjukkan mayoritas responden cenderung memberikan skor 3 dengan hasil presentase mean sebesar 39,09% dimana kecenderungan responden cukup setuju terhadap pernyataan kuisisioner yang telah diberikan, hal ini dapat dicerminkan pada kecukupan dan kepuasan insentif yang diterima oleh karyawan.

Tabel 4.18 Deskriptif Jawaban Konstruk Insentif.

Indikator	Nilai					Rata-rata
	1	2	3	4	5	
X3.1	2	9	25	17	2	3,14
X3.2	2	8	18	20	7	3,4
X3.3	3	10	22	17	3	3,12
X3.4	2	6	25	11	11	3,41
X3.5	3	8	20	17	7	3,3
X3.6	3	6	21	23	2	3,27
X3.7	3	11	20	16	5	3,16
X3.8	3	4	21	16	11	3,5
Jumlah	21	62	172	137	48	3,14

Sumber: Olah data primer

Dari data tabel 4.18 didapatkan rata-rata jawaban responden untuk konstruk insentif adalah sebesar 3,14 dimana tingkat penilaian karyawan terhadap insentif didivisi tersebut termasuk dalam kategori baik, namun cenderung rendah hal ini dapat dijelaskan bahwa tingkat kepuasan karyawan yang baik terhadap insentif dapat mempengaruhi karyawan dalam meraih prestasi dalam bekerja, hal ini

dikarenakan insentif yang tidak sesuai dengan prestasi akan menimbulkan rasa kecewa dalam diri karyawan sehingga ketidakpuasan terhadap insentif dapat menimbulkan dampak yang dapat mempengaruhi loyalitas dalam bekerja.

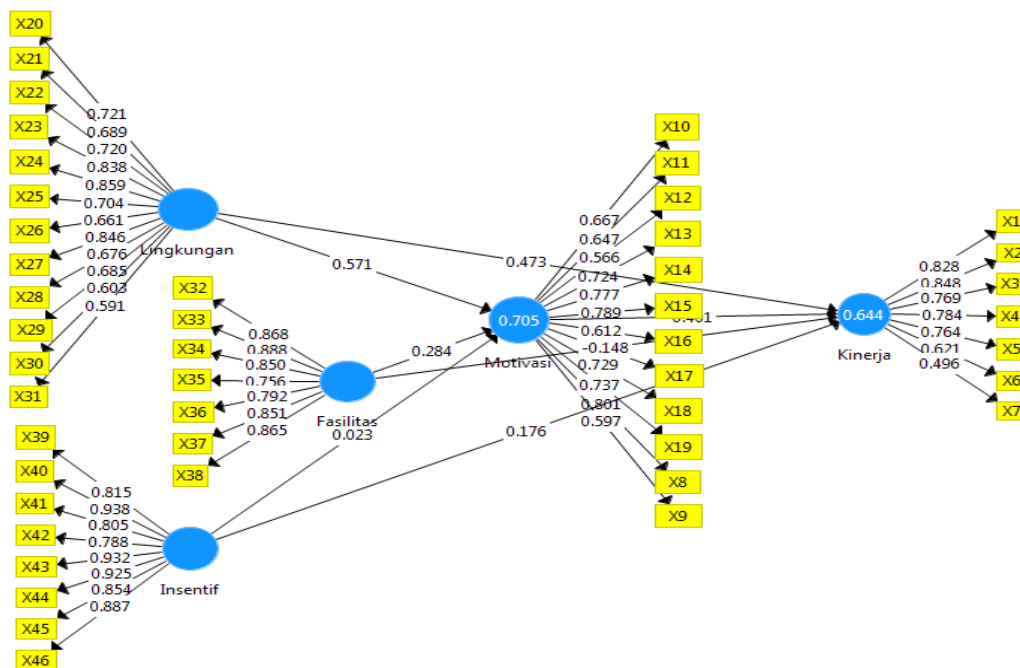
4.5 Uji Outer Model

Pada evaluasi uji *outer* model didapatkan pemaparan analisa mengenai *individual item reliability (outer Loading)*, *internal consistency*, *average variance extracted*, *construct reliability*, dan *discriminant validity*, dalam tahapan ini dilakukan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas data yang telah diambil pada divisi rekayasa umum PT PAL Indonesia selain itu, pengujian ini dilakukan juga untuk mengetahui hubungan antar indikator dan variabel laten.

4.5.1 Uji Validitas dan Reliabilitas Data

a. Convergent Validity

Uji *convergent validity* dilakukan untuk menentukan apakah setiap indikator yang diestimasi dapat mengukur dimensi dari konsep yang diujinya. Dalam evaluasi *convergent validity* dari pemeriksaan *individual item reliability*, dapat dilihat melalui nilai *loading factor* > 0,7 meskipun demikian nilai *loading factor* minimal 0,5 dapat diterima (Ghozali,2014).



Gambar 4.5 Output Olah Data Smart PLS

Tabel 4.19 Nilai Outer Loading Factor

	Lingkungan	Fasilitas	Insentif	Motivasi	Kinerja
X1					0,828
X10				0,667	
X11				0,647	
X12				0,566	
X13				0,724	
X14				0,777	
X15				0,789	
X16				0,612	
X17				0,812	
X18				0,729	
X19				0,737	
X2					0,848
X20	0,721				
X21	0,689				
X22	0,720				
X23	0,838				
X24	0,859				
X25	0,704				
X26	0,661				
X27	0,846				
X28	0,676				
X29	0,685				
X3					0,769
X30	0,603				
X31	0,591				
X32		0,868			
X33		0,888			
X34		0,850			
X35		0,756			
X36		0,792			
X37		0,851			
X38		0,865			
X39			0,815		
X4					0,784
X40			0,938		
X41			0,805		
X42			0,788		
X43			0,932		
X44			0,925		
X45			0,854		

X46			0,887		
X5					0,764
X6					0,621
X7					0,496
X8				0,801	
X9				0,597	

Sumber: Olah data primer

Berdasarkan gambar 4.5 dan tabel 4.19 didapatkan hasil nilai *loading factor* minimal 0,5 maka dari model penelitian yang telah dianalisa secara keseluruhan dapat dikatakan baik karena telah memenuhi syarat *convergent validity* yang telah ditetapkan.

b. Discriminant Validity

Discriminant validity dapat dilihat dari nilai *cross loading*, kriteria dalam *cross loading* adalah bahwa setiap indikator yang mengukur konstruk harus berkorelasi lebih tinggi dengan konstruk lainnya maka nilai *cross loading* dapat dikatakan valid. Selain itu metode lain untuk menilai *discriminant validity* adalah membandingkan nilai *square root of average variance extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Jika nilai akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik. Hasil output data *average variance extracted* (AVE) dapat dilihat pada tabel 4.20.

Tabel 4.20 Average Variance Extracted (AVE)

Indikator	AVE	$\sqrt{\text{AVE}}$
Lingkungan	0,520	0,721
Fasilitas	0,705	0,839
Insentif	0,757	0,870
Motivasi	0,503	0,709
Kinerja	0,547	0,739

Sumber: Olah data primer

Dari data tabel 4.20 di dapatkan nilai akar *average variance extracted* (AVE) dari keseluruhan variabel yakni lingkungan, fasilitas, insentif, motivasi dan kinerja

memiliki nilai $AVE > 0,5$ yang artinya konstruk atau variabel laten dapat menjelaskan rata-rata lebih dari setengah varians dari indikator-indikatornya maka *convergent validity* telah terpenuhi atau telah valid.

c. *Composite Reliability*

Uji reliabilitas data digunakan nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* untuk mengetahui apakah blok indikator telah reliabel atau belum. Jika nilai *composite reliability* $> 0,7$ maka konstruk memiliki reliabilitas yang baik (Ghozali, 2014). Hasil pengolahan data didapatkan hasil yang dapat dilihat pada tabel 4.21.

Tabel 4.21 Composite Reliability

Indikator	<i>Composite Reliability</i>
Lingkungan	0,928
Fasilitas	0,943
Insentif	0,961
Motivasi	0,923
Kinerja	0,892

Sumber: Olah data primer

Dari data tabel 4.21 didapatkan nilai dari *composite reliability* dari masing-masing indikator $> 0,7$ maka dapat dikatakan memenuhi syarat dan dikatakan reliabel, Selain nilai *composite reliability* yang digunakan untuk mengetahui apakah telah reliabel atau belum, juga bisa melihat nilai dari *cronbach alpha*. Jika nilai *cronbach alpha* $> 0,7$ maka konstruk memiliki reliabilitas yang baik, nilai *cronbach alpha* dapat dilihat pada tabel 4.22.

Tabel 4.22 Cronbach Alpha

Indikator	<i>Cronbach's Alpha</i>
Lingkungan	0,914
Fasilitas	0,930
Insentif	0,953
Motivasi	0,909
Kinerja	0,856

Sumber: Olah data primer

Dari data tabel 4.22 didapatkan nilai dari *cronbach alpha* dari masing-masing indikator $> 0,7$ maka dapat dikatakan memenuhi syarat dan dikatakan reliabel.

4.6 Uji *Inner Model*

Setelah dilakukan uji validitas dan reabilitas terhadap konstruk (tahapan *outer model*), maka tahapan selanjutnya adalah melakukan pengujian *inner model*, untuk menguji hubungan antar konstruk laten dapat menggunakan uji kebaikan model struktural dengan melihat koefisien determinasi (R^2) didapatkan hasil pada tabel 4.23.

Tabel 4.23 Nilai *R Square*

Indikator	<i>R Square</i>
Kinerja	0,644
Motivasi	0,705

Sumber: Olah data primer

Dari data tabel 2.23 dapat dijelaskan bahwa konstruk kinerja dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan, fasilitas, insentif dan motivasi sebesar 64,4% sedangkan sisanya 35,6% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian, konstruk motivasi dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan, fasilitas dan insentif sebesar 70,5% sedangkan 29,5% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

Pengujian *inner model* dilakukan untuk mengevaluasi model struktural dengan melihat signifikansi hubungan antar konstruk yang dilihat dari nilai *path coefficient* yang menggambarkan kekuatan hubungan antara konstruk. Hipotesis yang digunakan untuk uji signifikansi hubungan antar konstruk secara garis besar adalah sebagai berikut.

H_0 : Antar konstruk tidak berpengaruh signifikan secara langsung

H_1 : Antar konstruk berpengaruh signifikan secara langsung

Signifikansi hubungan antar konstruk dapat disyaratkan dengan, apabila t statistik $> 1,96$ maka hubungan antara variabel dapat dikatakan signifikan dengan $\alpha = 5\%$ selain itu signifikansi hubungan antara konstruk juga dapat dilihat dari p value, dimana p value $< 0,05$ maka dapat dikatakan signifikan. Hasil pengujian hipotesis *inner model* dapat dilihat pada tabel 4.24.

Tabel 4.24 Hasil Uji Hipotesis *Inner Model*

Hubungan	T Statistik	P Values	Kesimpulan
Lingkungan → Motivasi	3,412	0,001	Diterima
Fasilitas → Motivasi	1,768	0,078	Ditolak
Insentif → Motivasi	0,405	0,686	Ditolak
Lingkungan → Kinerja	1,97	0,043	Diterima
Fasilitas → Kinerja	0,763	0,446	Ditolak
Insentif → Kinerja	1,683	0,093	Ditolak
Motivasi → Kinerja	1,82	0,036	Diterima

Sumber: Olah data primer

4.6.1 Pembahasan Hipotesis 1

Pada pembahasan hipotesis satu yaitu hubungan antara lingkungan terhadap motivasi dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_0 : lingkungan tidak berpengaruh signifikan terhadap konstruk motivasi

H_1 : lingkungan berpengaruh signifikan terhadap konstruk motivasi

Berdasarkan uji signifikansi pada Tabel 4.24, maka didapatkan hasil t statistik $3,412 > 1,96$ dan P-value sebesar $0,001 < \text{taraf signifikan (5\%)}$, sehingga lingkungan dikatakan berpengaruh signifikan terhadap konstruk motivasi. Lingkungan merupakan faktor yang sangat penting pengaruhnya pada motivasi karyawan, hal ini dapat memberikan dorongan terhadap karyawan agar dapat bekerja memenuhi target dan mencapai prestasi dalam bekerja, mengingat kondisi lingkungan kerja di divisi tersebut merupakan lingkungan yang dirasa cukup mempengaruhi secara fisik dan psikologi karyawan, karena jenis pekerjaan yang tidak hanya dikerjakan di satu tempat saja namun terkadang karyawan dihadapkan pada lingkungan kerja yang dapat berubah-ubah baik dari segi tempat maupun struktur organisasi sehingga indikator lingkungan harus diperhatikan secara serius pada divisi tersebut, sebagai upaya mempertahankan motivasi karyawan dalam bekerja yang nantinya juga berdampak pada kinerja karyawan.

4.6.2 Pembahasan Hipotesis 2

Pada pembahasan hipotesis dua yaitu hubungan antara fasilitas terhadap motivasi dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_0 : fasilitas tidak berpengaruh signifikan terhadap konstruk motivasi

H₁: fasilitas berpengaruh signifikan terhadap konstruk motivasi

Berdasarkan uji signifikansi pada Tabel 4.24, maka didapatkan hasil t statistik $1,768 < 1,96$ dan P-value sebesar $0,078 >$ taraf signifikan (5%), fasilitas dikatakan tidak berpengaruh signifikan terhadap konstruk motivasi. Hal ini menunjukkan bahwa peran fasilitas yang meliputi segala aset fisik serta atribut yang diperlukan untuk menunjang kebutuhan operasional dalam bekerja tidak memotivasi karyawan secara signifikan, hal ini disebabkan karena karyawan merasa bahwa fasilitas yang diberikan perusahaan merupakan sebuah kewajiban yang harus diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai kebutuhan primer dalam bekerja.

4.6.3 Pembahasan Hipotesis 3

Pada pembahasan hipotesis tiga yaitu hubungan antara insentif terhadap motivasi dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₀: insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap konstruk motivasi

H₁: insentif berpengaruh signifikan terhadap konstruk motivasi

Berdasarkan uji signifikansi pada Tabel 4.24, maka didapatkan hasil t statistik $0,405 < 1,96$ dan P-value sebesar $0,686 >$ taraf signifikan (5%), insentif dikatakan tidak berpengaruh signifikan terhadap konstruk motivasi. Hal ini menunjukkan bahwa peran insentif yang meliputi kecukupan insentif dan kepuasan terhadap insentif yang diberikan tidak memberikan pengaruh yang signifikan, pemberian insentif dimaksudkan untuk memberikan upah lebih diluar gaji yang telah ditentukan oleh perusahaan sebagai suatu dorongan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal, karyawan merasa bahwa pemberian insentif sudah dirasakan cukup dan sebanding dengan apa yang dikerjakan oleh karyawan.

4.6.4 Pembahasan Hipotesis 4

Pada pembahasan hipotesis empat yaitu hubungan antara lingkungan terhadap kinerja dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₀: lingkungan tidak berpengaruh signifikan terhadap konstruk kinerja

H₁: lingkungan berpengaruh signifikan terhadap konstruk kinerja

Berdasarkan uji signifikansi pada Tabel 4.24, maka didapatkan hasil t statistik $1,97 > 1,96$ dan P-value sebesar $0,043 <$ taraf signifikan (5%), sehingga

lingkungan dikatakan berpengaruh signifikan terhadap konstruk kinerja. Lingkungan juga merupakan faktor berikutnya yang tidak kalah penting pengaruhnya secara langsung terhadap kinerja karyawan berdasarkan referensi sebelumnya, yang menjelaskan bahwa salah satu faktor eksternal yang menentukan tingkat kinerja karyawan yaitu lingkungan yang meliputi, perilaku manajemen, hubungan antar rekan kerja serta keadaan suatu lingkungan atau suasana tempat kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga yang dapat meningkatkan produktivitas. Lingkungan kerja yang mendukung kenyamanan karyawan dalam bekerja cenderung memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di divisi tersebut sehingga hal-hal yang meliputi kinerja yaitu kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu dalam bekerja dapat terpenuhi dengan baik.

4.6.5 Pembahasan Hipotesis 5

Pada pembahasan hipotesis lima yaitu hubungan antara fasilitas terhadap kinerja dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₀: fasilitas tidak berpengaruh signifikan terhadap konstruk kinerja

H₁: fasilitas berpengaruh signifikan terhadap konstruk kinerja

Berdasarkan uji signifikansi pada Tabel 4.24, maka didapatkan hasil t statistik $0,763 < 1,96$ dan P-value sebesar $0,446 >$ taraf signifikan (5%), fasilitas dikatakan tidak berpengaruh signifikan terhadap konstruk kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa peran fasilitas yang meliputi segala aset fisik serta atribut yang diperlukan untuk menunjang kebutuhan operasional dalam bekerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, karyawan merasa bahwa fasilitas yang diperlukan merupakan kebutuhan primer dalam melakukan pekerjaan, wajib dipenuhi sebagai keperluan penting dalam terciptanya kinerja yang baik yaitu meliputi kualitas produk yang baik, kuantitas produk sesuai dengan target dan ketepatan dalam mengerjakan produk.

4.6.6 Pembahasan Hipotesis 6

Pada pembahasan hipotesis enam yaitu hubungan antara insentif terhadap kinerja dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_0 : insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap konstruk kinerja

H_1 : insentif berpengaruh signifikan terhadap konstruk kinerja

Berdasarkan uji signifikansi pada Tabel 4.23, maka didapatkan hasil t statistik $1,683 < 1,96$ dan P-value sebesar $0,093 >$ taraf signifikan (5%), insentif dikatakan tidak berpengaruh signifikan terhadap konstruk kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa peran insentif yang meliputi kecukupan insentif dan kepuasan terhadap insentif yang diberikan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, karyawan merasa bahwa insentif yang diberikan telah sesuai dengan apa yang dikerjakan karyawan dalam meningkatkan kinerja, salah satu contohnya karena divisi tersebut sering memberikan pekerjaan lapangan diluar perusahaan, karyawan telah diberikan upah perjalanan dinas yang sesuai dengan apa yang diperintahkan hal ini yang membuat karyawan terbiasa dengan apa yang telah diberikan perusahaan.

4.6.7 Pembahasan Hipotesis 7

Pada pembahasan hipotesis tujuh yaitu hubungan antara motivasi terhadap kinerja dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_0 : motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap konstruk kinerja

H_1 : motivasi berpengaruh signifikan terhadap konstruk kinerja

Berdasarkan uji signifikansi pada Tabel 4.24, maka didapatkan hasil t statistik $1,82 > 1,96$ dan P-value sebesar $0,036 <$ taraf signifikan (5%), sehingga motivasi dikatakan berpengaruh signifikan terhadap konstruk kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa peran motivasi yang meliputi segala aspek yang menimbulkan ketertarikan dan dorongan dalam melakukan pekerjaan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, hal ini dikarenakan karyawan di divisi tersebut merasa bahwa melakukan pekerjaan dengan baik merupakan sebuah tanggung jawab dan kewajiban penting yang perlu dimiliki tiap individu sebagai suatu kebutuhan hidup, sehingga tiap individu diharapkan memiliki motivasi yang baik dalam meningkatkan kinerja.

4.7 Implikasi Manajemen

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan serta permasalahan yang dilatar belakangi dengan data pendukung mengenai keterlambatan penyelesaian order pekerjaan, dapat dilihat pada tabel 4.25.

Tabel 4.25 Data Jadwal Keterlambatan Pengerjaan Order

No	No Proyek	Nama Proyek	Customer	Kontrak Mulai	Penyelesaian	
					Sesuai Kontrak	Realisasi
1	AEA001	Fabrication wellhead platform PELUANG BSF	SANTOS	15 MEI 2013	14-Sep-13	3-Nov-14
2	E110N031	Fabrication wellhead platform WORTEL	SANTOS	20 JUNI 2011	24-AGT-2011	30-Jan-12
3	E120N002	EPCI GAS COMPRESSOR PLATFORM BANUWATI K	CNOOC	12 JANUARI 2012	27-OKT-2013	10-Mar-14
4	E120N021	EPCC BTJT A PLATFORM BUKIT TUA	PETRONAS	21 JUNI 2012	20-Jun-13	12-Sep-13
5	E130N013	EPC WHP MADURA BD	HCML	23 JULI 2013	17-Jul-15	17-OKT-2015

Sumber: PT PAL Indonesia (2015).

Dari data tabel 4.25 mengenai data jadwal pengerjaan order maka dapat dilakukan analisa secara keseluruhan untuk menghasilkan suatu rekomendasi yang dapat digunakan perusahaan, sehingga tujuan dari penelitian ini dapat tercapai, adapun beberapa rekomendasi yang dapat diberikan kepada perusahaan terutama didivisi rekayasa umum terkait dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Faktor lingkungan merupakan salah satu faktor yang sangat penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan sebagai kelangsungan dalam meningkatkan produktivitas dalam bekerja, untuk menciptakan kenyamanan lingkungan kerja perusahaan dapat meningkatkan beberapa aspek penting terkait dengan lingkungan diantaranya adalah menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, fasilitas yang mendukung didalam lingkungan tempat kerja serta meningkatkan rasa kekeluargaan dengan didasari rasa tanggung jawab dalam bekerja. Dengan terus meningkatkan kenyamanan lingkungan diharapkan dapat memberikan dampak positif kepada karyawan maupun perusahaan, sementara untuk faktor fasilitas dan insentif disarankan untuk selalu dipertahankan dan ditingkatkan karena kedua faktor tersebut juga memiliki peranan penting dalam terlaksananya visi dan misi perusahaan terutama didivisi rekayasa umum.

- b. Faktor motivasi menjadi faktor penting berikutnya yang perlu dijadikan pertimbangan di divisi tersebut, motivasi sangatlah dipengaruhi oleh faktor sebelumnya terutama pada faktor lingkungan. Dengan terus meningkatkan faktor sebelumnya yang sangat signifikan mempengaruhi motivasi, diharapkan dapat terus memberikan dorongan kepada karyawan agar dapat terus berprestasi serta berinovasi dalam bekerja, dengan adanya motivasi yang tinggi maka adanya kebutuhan dan rasa tanggung jawab dalam bekerja dapat tertanam dalam setiap individu karyawan, sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat dilakukan sesuai dengan harapan perusahaan, tanpa adanya pengawasan yang berlebih terhadap karyawan pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan target.
- c. Faktor terakhir yang juga dapat dijadikan perhatian perusahaan adalah faktor kinerja, faktor ini dipengaruhi oleh keempat faktor sebelumnya yaitu lingkungan, fasilitas, insentif dan motivasi. Dalam penelitian ini didapatkan faktor yang sangat mempengaruhi kinerja secara langsung yaitu faktor lingkungan yang menjadi perhatian khusus dalam meningkatkan kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja di divisi tersebut perlu melakukan evaluasi dan pendekatan terhadap karyawan mengenai apa saja yang dibutuhkan karyawan dalam meningkatkan kinerja misalnya meningkatkan rasa nyaman di lingkungan kerja, melengkapi fasilitas kerja sehingga pekerjaan menjadi lebih ringan, menciptakan rasa aman dalam bekerja (SOP yang jelas, memberikan *reward* bagi karyawan berprestasi, pemberian insentif yang sesuai serta juga dapat memberikan motivasi yang positif terhadap karyawan, dengan meningkatkan hal-hal tersebut diharapkan memberikan dampak positif terhadap perusahaan terutama di divisi rekayasa umum. Dengan terwujudnya kinerja yang baik maka akan meningkatkan kualitas dan kuantitas produksi serta ketepatan waktu dalam mengerjakan pekerjaan, hal ini sesuai dengan permasalahan yang sedang di hadapi perusahaan terutama di divisi rekayasa umum.

Kelima faktor yang telah dipaparkan memiliki hubungan yang saling berkaitan terhadap keberlangsungan usaha di PT PAL Indonesia divisi rekayasa umum, jika perusahaan dapat memperhatikan faktor-faktor tersebut dengan baik

maka dapat tercipta *image* yang baik bagi perusahaan, selain itu ketepatan waktu dalam pengerjaan produk dapat dibenahi sehingga dapat mengurangi *cost* dan meningkatkan profit bagi perusahaan.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan yang diambil dari penelitian ini merupakan hasil dari pengujian hipotesis yang telah dilakukan, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Lingkungan berpengaruh signifikan terhadap motivasi dengan hasil t statistik $3,412 > 1,96$ dan P-value sebesar 0,001. Lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan hasil t statistik $1,97 > 1,96$ dan P-value sebesar 0,043. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan hasil t statistik $1,82 > 1,96$ dan P-value sebesar 0,036. Mengingat kondisi lingkungan kerja di divisi tersebut merupakan lingkungan yang dirasa cukup mempengaruhi secara fisik dan psikologi karyawan, dikarenakan jenis pekerjaan yang tidak hanya dikerjakan di satu tempat saja namun terkadang karyawan dihadapkan pada lingkungan kerja yang dapat berubah-ubah dalam waktu yang panjang. Faktor cuaca yang tidak dapat diprediksi merupakan hal terpenting, karyawan kerap merasa bosan karena harus menunggu lama untuk melanjutkan pekerjaannya sehingga mengakibatkan turunnya motivasi dalam bekerja dan mempengaruhi kinerja, oleh karena itu perusahaan dapat menyediakan aplikasi teknologi yang dapat menghilangkan kejenuhan serta dapat membangkitkan dorongan dalam bekerja sehingga adanya motivasi tiap individu tetap terjaga dan kinerja dapat berjalan dengan baik.
- b. Fasilitas tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi dengan hasil t statistik $1,768 < 1,96$ dan P-value sebesar 0,078. Hal ini disebabkan karena karyawan merasa bahwa fasilitas yang diberikan perusahaan merupakan sebuah kewajiban yang harus diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai kebutuhan primer dalam bekerja.
- c. Insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi dengan hasil t statistik $0,405 < 1,96$ dan P-value sebesar 0,686. Hal ini disebabkan karena karyawan merasa bahwa pemberian insentif sudah dirasakan cukup dan

sebanding dengan apa yang dikerjakan oleh karyawan sehingga kebutuhan dan dorongan terhadap motivasi telah terpenuhi..

- d. Fasilitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan hasil t statistik $0,763 < 1,96$ dan P-value sebesar 0,446. Hal ini disebabkan karena karyawan merasa bahwa fasilitas yang diperlukan telah terpenuhi sebagai kebutuhan primer dalam melakukan pekerjaan, sehingga tercipta kinerja yang baik yaitu meliputi kualitas produk yang baik, kuantitas produk sesuai dengan target dan ketepatan dalam mengerjakan produk
- e. Insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan hasil t statistik $1,683 < 1,96$ dan P-value sebesar 0,093. Hal ini disebabkan karena karyawan merasa bahwa insentif yang diberikan telah sesuai dengan apa yang dikerjakan karyawan dalam meningkatkan kinerja.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisa penelitian yang telah disimpulkan, maka peneliti dapat memberikan saran-saran yang dirasakan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak terkait, yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Bagi PT PAL Indonesia divisi rekayasa umum

Dengan kondisi permasalahan perusahaan terutama didivisi rekayasa umum, mengenai hal keterlambatan dalam menyelesaikan order pada beberapa tahun belakangan, yang memiliki dampak cukup besar bagi perusahaan memberikan saran untuk lebih meningkatkan faktor yang paling signifikan mempengaruhi kinerja yaitu meningkatkan segala aspek yang mempengaruhi faktor lingkungan dengan menerapkan beberapa hal diantaranya adalah menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, fasilitas yang mendukung didalam lingkungan tempat kerja, meningkatkan rasa kekeluargaan antar rekan kerja, serta hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahan, hal tersebut dapat menimbulkan rasa tanggung jawab dan motivasi yang tinggi dalam bekerja, sehingga tercipta kualitas kinerja yang baik. Selain hal tersebut faktor lain seperti fasilitas, insentif dan motivasi harus tetap terjaga dengan baik untuk tetap mempertahankan visi dan misi perusahaan.

b. Bagi peneliti selanjutnya

1. Agar mendapatkan suatu model penelitian yang baik, maka disarankan untuk lebih memperbanyak referensi penelitian lain dan melakukan banyak kajian terhadap permasalahan yang terkait agar mendapatkan hasil yang sesuai dengan apa yang diinginkan.
2. Untuk kasus yang sama dengan perusahaan yang berbeda maka perlu dilakukan studi lapangan perusahaan secara intensif, untuk menentukan indikator yang memang dirasakan perlu diteliti.
3. Untuk pengembangan penelitian selanjutnya, disarankan menggunakan indikator yang sesuai dengan keadaan pada objek penelitian serta dapat memperbanyak indikator-indikator yang diperlukan dan dapat membandingkan dengan metode lain yang akan digunakan.

[Halaman ini Sengaja Dikosongkan]

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, F. N. (2012). *Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara XII Surabaya*. Jurnal Otonomi Vol. 12.
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Trisakti: Jakarta.
- Azwar, Saifudin. 2003. *Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bacal, R. (2004). *Manager's Guide to Performance Reviews*. New York: McGraw-Hill.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.
- Ghozali, Imam. (2014). *Structural Equation Medeling-Metode Alternatif dengan Partial Least Square*. Edisi Keempat. Semarang Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara: Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hair, J.F., et al. (2010). *Multivariate data analysis. 7th edition*. New Jersey: Pearson Education Inc.
- Harsono. (2004). *Manajemen Publik*. Cetakan Kedua. Jakarta: Balai Aksara Ghalia Indonesia.
- Irwanto. (2006). *Focused Group Discussion (FGD): Sebuah Pengantar Praktis*. Jakarta : Yayasan Obor Indonesia
- Ishak dan Hendri Tanjung. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.

- Javed, Masooma., Balouch, Rifat., dan Hassan, Fatima. (2014). *Determinants of Job Satisfaction and its Impact on Employee Performance and Turnover Intention*. International Journal of Learning & Development. Vol. 4, No.2, pp.120-140.
- Kim, SY., Kim, EK., Lim, HM., Lee, MY., Park, K., Lee, KA., (2013), “*Structural equation modeling on nursing productivity of nurses in Korea*”. Journal of Korean Academy of Nursing, Vol. 43 Issue 1, p20-29. 10p.
- Lupiyoadi, Rambat & A. Hamdani. (2006). *Manajemen Pemasaran Jasa*. Jakarta: Salemba.
- Manthis Robert L dan Jackson John H. (2006). *Human Resource Management*. Alih Bahasa. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, AP. (2005). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Mangkunegara, AP. (2009). *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Monecke, Armin & Friedrich Leisch. (2012). *SEMPLS: Structural Equation Modeling Using Partial Least Square*. Journal of Statistical Software, Vol. 23, No. 2.
- Mulyasa, E. (2003) *.Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Nitisemito, Alex S. (2000). *Manajemen Personalian: Manajemen Sumber Daya Manusai*. Edisi 3. Ghaila Indonesia: Jakarta
- Panggabean, Mutiara S, (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Pratiwi, D. L. (2016). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Metode Structural Equation Modelling (Studi Kasus Divisi Kontrak & Pengadaan PT. Z)*.
- Randupandojo dan Suad Husnan. (2006). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Raja Grafindo Persada: Jakarta.

- Reksohadiprodjo Sukanto dan Handoko, Hani T. (1996). *Organisasi Perusahaan*. Edisi kedua Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, Veithzal, Dato' Ahmad Fawzi, Mohd. Basri. (2005). *Performance Appraisal, Sistem yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Pt. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Robbbins dan Judge. (2007). *Perilaku Organisasi*, Buku 1 dan 2. Salemba Empat: Jakarta.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Santoso, Singgih. (2011). *Structural Equation Modeling (SEM) Konsep dan Aplikasi dengan AMOS 18*. Jakarta: Penerbit PT Elex Media Komputindo
- Schumaker, R.E & Lomax, R.G. (2010). *A Beginner's Guide to Structural Equation Modelling. Third Edition*. Taylor & Francis Group: New York.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju: Bandung.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Asdi Mahasatya.
- Simamora, Bilson. (2003). *Penilaian Kinerja dalam Manajemen Perusahaan*. Gramedia Pustaka: Jakarta.
- Sleimi, M. T., & Davud, S. (2015). *Intrinsic and Extrinsic Motivation: Pivotal Role in Bank Tellers Satisfaction and Performance: Case Study of Palestinian Local Banks*. International Journal of Business and Social Science, 127 – 136.
- Sofyan Yamin. (2009). *Struktural Equation Modeling, belajar lebih mudah teknik Analisis Data Kuesioner dengan Lisrel-PLS*. Jakarta: Salemba Infotek
- Sonny Anggoro, (2011), *Pengembangan Model Pengaruh Faktor-Faktor Keselamatan, Kesehatan, Lingkungan, dan Insentif Terhadap Produktivitas*



Telnaga Kerja Dengan Metode Structural Equation Modeling, Tesis Master. Institut Teknologi Sepuluh Nopember. Surabaya.

Susan, W. M., Gakur, R. W., & Kiraithe, E. K. (2012). *Influence of Motivation on Performance in the Public Security Sector with a Focusto the Police Force in Nairobi, Kenya*. International Journal of Business and Social Science, 195-204.

Timpe, A dale. (1992). *Seri Manajemen Sumberdaya Manusia Kinerja*, Bagian 1, PT elex media komputindo: Gramedia.Jakarta.

Welli Fitra Hayati. (2014). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan PT. Radio Suara Singgalang Mahimbau (Radio Sushi FM) PADANG*. Universitas Taman Siswa. Padang.

Lampiran 1

 <div style="text-align: center;">KUESIONER PENELITIAN INSTITUT TEKNOLOGI SEPULUH NOPEMBER SURABAYA Analisis Pengaruh Lingkungan, Fasilitas, Insentif terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan di PT PAL Surabaya</div> 

Survei ini merupakan salah satu media untuk mengetahui variabel yang mempengaruhi kinerja di Surabaya. Survei ini dilakukan dalam rangka memenuhi Tesis Magister dan Manajemen Teknologi Institut Teknologi Sepuluh Nopember Surabaya.

Data yang Saudara/i berikan dijamin kerahasiaannya. Oleh karena itu, semua info yang diberikan oleh Saudara sangat penting bagi kami. Demikian atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

A. Identitas Responden

- Jenis kelamin : Pria/Wanita
Usia :
Jabatan Pekerjaan :
Lama Kerja : _____ Bulan/Tahun
Pendidikan Terakhir :
a) SMA/SMK/Sederajat
b) D3
c) S1 / Strata S1
d) S2/ Pasca Sarjana

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Berilah tanda silang (√) pada kolom yang jawabannya sesuai dengan pendapat Saudara/i. Pilihan jawaban yang tersedia sebagai berikut:

- STS = Sangat Tidak Setuju
TS = Tidak Setuju
CS = Cukup Setuju
S = Setuju
SS = Sangat Setuju

C. Pertanyaan Kuesioner

KINERJA						
No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1	Hasil pekerjaan saya sesuai dengan standart yang telah ditentukan perusahaan					

2	Saya menghasilkan produk dengan kualitas yang baik					
3	Saya mampu menyelesaikan order tepat waktu (sesuai kontrak)					
4	Saya berhasil menyelesaikan produk sesuai dengan target yang ditentukan					
5	Saya mampu merancang produk yang baik					
6	Saya dapat bekerja secara individu untuk memenuhi target					
7	Saya mampu bekerja bersama tim untuk memenuhi target					

MOTIVASI						
No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1	Saya bersemangat kerja karena pekerjaan ini sesuai dengan bidang saya					
2	Pekerjaan ini sangat penting dalam hidup saya					
3	Saya mampu mengelola tugas penting terkait dengan pekerjaan saya					
4	Saya bekerja dengan baik agar tidak memalukan diri sendiri					
5	Pekerjaan ini merupakan tujuan karir saya					
6	Saya senang menerima tantangan dalam bekerja					
7	Saya ingin menjadi yang terbaik di tempat kerja saya					
8	Saya sangat puas dengan pekerjaan saya saat ini					
9	Saya senang mempelajari hal baru untuk menambah wawasan dalam bekerja					

10	Saya antusias dengan pekerjaan saya saat ini					
11	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya jalani					

LINGKUNGAN						
No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja satu bagian					
2	Rekan kerja saya mendukung pekerjaan saya					
3	Keluarga saya mendukung pekerjaan saya					
4	Saya merasa aman dalam melakukan pekerjaan saya					
5	Saya memiliki hubungan yang baik dengan atasan saya					
6	Saya senang dengan suasana lingkungan kerja saya					
7	Saya senang dengan cara atasan saya memperlakukan karyawan					
8	Sistem organisasi perusahaan sangat baik dalam mengatur para karyawan					
9	Saya sangat nyaman berada di posisi pekerjaan saya					
10	Saya senang bekerja dalam jangka waktu yang sangat lama.					
11	Sistem ventilasi di tempat kerja sudah baik					
12	Sistem penerangan di tempat kerja sudah baik					
13	Kualitas udara di sekitar tempat kerja sudah baik					

FASILITAS						
No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1	Sarana kerja sangat mendukung untuk dapat menyelesaikan pekerjaan					
2	Prasarana kerja sangat mendukung untuk dapat menyelesaikan pekerjaan					
3	Fasilitas yang diberikan sesuai dengan standart operasional					
4	Saya merasa mudah melakukan pekerjaan karena fasilitas yang baik					
5	Saya merasa aman untuk menggunakan peralatan kerja					
6	Fasilitas kerja yang tersedia berfungsi dengan baik					
7	Peralatan kerja yang digunakan telah memiliki prosedut penggunaan dengan baik					

INSENTIF						
No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1	Pekerjaan ini memungkinkan saya mendapatkan uang banyak					
2	Saya merasa cukup dengan insentif yang diberikan oleh perusahaan					
3	Insentif yang diberikan selalu ada peningkatan setiap periode yang ditentukan perusahaan					
4	Insentif selalu diberikan tepat waktu					
5	Insentif yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan hidup					
6	Insentif yang saya terima sesuai dengan pekerjaan					
7	Saya selalu diberi tahu secara terperinci mengenai perhitungan insentif yang saya terima					

8	Insentif yang saya terima mendorong saya untuk bekerja dengan lebih baik					
---	--	--	--	--	--	--

Lampiran 2

Hasil Jawaban Kuisisioner Indikator Kinerja							
No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7
1	5	5	5	5	4	4	4
2	4	4	4	4	4	2	4
3	4	4	4	3	4	4	3
4	4	4	4	4	4	3	4
5	4	4	4	4	4	4	5
6	4	4	3	3	3	3	3
7	4	4	4	3	4	4	4
8	3	3	3	3	3	3	3
9	5	5	5	5	5	5	5
10	4	4	4	4	4	4	4
11	4	3	3	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	3	3	3
14	4	3	3	3	3	2	4
15	4	4	4	4	4	4	4
16	4	4	4	4	3	2	5
17	5	5	4	4	4	4	4
18	4	4	4	3	3	3	4
19	4	4	5	5	4	3	3
20	4	4	5	4	4	4	4
21	4	4	4	5	4	4	4
22	4	4	3	3	3	3	3
23	4	4	4	4	4	4	5
24	4	4	4	5	4	4	4
25	5	5	5	5	5	5	5
26	5	5	5	5	5	5	5
27	5	5	5	5	5	5	5
28	5	5	5	4	5	5	5
29	5	5	5	4	5	5	5
30	5	5	5	5	3	3	4
31	5	5	4	4	3	3	4
32	4	4	5	5	4	5	5
33	4	4	4	4	2	2	4
34	5	5	5	5	5	5	5
35	4	5	4	4	4	3	5
36	4	4	3	4	4	4	4
37	5	5	3	4	3	1	5
38	5	5	5	5	5	5	5
39	5	5	4	4	5	1	4

40	4	4	4	4	4	2	3
41	4	4	3	4	4	4	4
42	5	5	3	4	4	5	5
43	4	4	4	4	3	3	4
44	4	4	4	4	4	4	4
45	4	3	3	3	3	3	3
46	4	4	3	3	2	4	4
47	5	5	4	4	4	4	4
48	4	4	4	4	4	4	4
49	5	5	5	5	5	5	1
50	4	4	4	3	4	3	4
51	4	4	4	4	4	4	4
52	4	4	4	4	4	4	4
53	4	4	5	4	3	3	4
54	4	4	4	4	2	2	4
55	5	5	5	5	4	4	4

Lampiran 3

Hasil Jawaban Kuisioner Indikator Motivasi											
No	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18
1	5	5	3	5	4	4	4	4	5	4	4
2	2	5	5	5	3	3	3	4	4	4	4
3	4	2	4	3	3	4	3	3	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4
5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5
6	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
8	4	5	3	3	3	3	3	4	4	4	4
9	5	4	5	5	3	5	5	4	5	5	5
10	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4
11	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4
12	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3
14	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	5	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4
17	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4
18	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4
19	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5
20	4	4	4	3	3	3	5	5	5	4	4
21	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4
24	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	5
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5
29	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5
30	4	4	4	5	5	5	4	3	3	4	5
31	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	5
32	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5
33	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
35	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	5	4	5	5	3	5	5	4	5	5	5
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
39	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5

40	2	4	4	4	3	5	4	2	5	2	2
41	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
42	5	3	4	4	3	5	5	4	4	4	4
43	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
44	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3
45	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	2
46	4	4	4	5	2	3	3	3	4	4	4
47	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5
48	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4
49	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4
50	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
53	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
55	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4

Lampiran 4

Hasil Jawaban Kuisiner Indikator Lingkungan													
No	X19	X20	X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28	X29	X30	X31
1	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	3	3	4	3	3	3	3	5	3	2	2	5	4
3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5
5	4	4	5	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3
6	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
8	3	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
9	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5
10	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
11	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4
14	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	3
17	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
18	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
19	3	3	3	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4
20	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3
21	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5
22	3	4	3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3
23	4	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	5
24	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	5
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5
29	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5
30	4	5	5	3	4	4	4	5	5	4	5	4	4
31	4	3	5	3	4	4	5	5	5	5	4	4	5
32	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5
33	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
35	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	2	2
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	3
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
39	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	4

40	3	3	4	3	3	2	4	4	2	2	3	3	3
41	5	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5
42	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3
43	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3
44	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4
45	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3
46	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4
47	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
48	3	4	4	4	3	3	2	2	3	3	2	3	3
49	5	5	5	5	5	4	4	4	5	2	5	5	5
50	5	5	5	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3
51	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
53	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
54	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	3	3
55	5	4	5	3	5	4	4	4	4	4	2	4	3

Lampiran 5

Hasil Jawaban Kuisiner Indikator Fasilitas							
No	X32	X33	X34	X35	X36	X37	X38
1	3	3	3	3	4	3	3
2	3	3	4	4	4	3	3
3	4	4	3	4	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	3
5	4	4	4	3	3	3	3
6	3	3	3	3	4	3	3
7	3	3	3	3	3	4	3
8	4	4	4	3	4	4	4
9	5	5	5	4	5	5	5
10	3	3	3	3	4	3	4
11	4	5	4	4	4	4	4
12	3	3	3	3	4	4	4
13	4	3	3	4	4	3	3
14	4	4	4	4	4	3	4
15	4	4	4	4	4	4	4
16	5	4	4	5	5	4	4
17	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	5	4	4
19	4	4	4	3	3	4	4
20	4	4	3	3	4	5	5
21	4	4	4	4	3	3	4
22	3	3	3	3	4	3	3
23	4	4	4	5	4	4	4
24	4	4	3	3	3	4	4
25	5	5	5	5	5	5	5
26	5	5	5	5	5	5	5
27	5	5	5	5	5	5	5
28	5	5	5	4	5	4	5
29	5	5	4	5	5	5	5
30	4	4	5	5	4	5	4
31	4	4	5	5	5	4	4
32	4	5	5	4	4	5	5
33	4	4	4	4	4	4	4
34	5	5	5	5	5	5	5
35	2	3	2	5	4	3	4
36	4	4	4	4	4	4	4
37	5	5	4	4	5	5	5
38	5	5	5	5	5	5	5
39	5	5	5	5	5	5	5

40	2	2	2	2	3	3	2
41	5	5	4	4	4	4	4
42	4	4	3	3	3	3	3
43	4	4	3	4	4	3	3
44	3	3	3	3	3	3	3
45	3	3	3	3	3	3	3
46	3	3	3	4	4	3	4
47	5	5	5	5	4	4	4
48	3	3	3	2	4	3	4
49	5	5	4	4	5	5	5
50	3	3	4	3	4	3	3
51	4	4	4	4	4	4	4
52	4	4	4	4	4	4	4
53	4	4	4	3	4	3	4
54	4	4	4	4	3	2	2
55	3	3	4	5	5	5	4

Lampiran 6

Hasil Jawaban Kuisisioner Indikator Insentif								
No	X39	X40	X41	X42	X43	X44	X45	X46
1	3	3	3	3	3	3	3	3
2	4	4	2	5	4	3	2	3
3	3	3	3	3	4	3	4	3
4	3	3	3	4	4	4	4	4
5	3	3	3	3	3	3	3	3
6	3	3	3	3	3	3	3	3
7	3	3	3	3	3	3	3	3
8	3	3	3	3	3	3	3	3
9	4	4	4	4	4	4	4	4
10	3	3	3	3	3	3	3	3
11	2	2	2	3	2	2	3	3
12	3	3	4	4	4	3	3	3
13	1	1	1	3	1	1	1	1
14	3	3	4	3	3	3	3	3
15	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	4	4	4	4	4	3	4
17	4	4	4	4	3	3	4	4
18	4	4	4	3	3	4	4	5
19	4	4	3	3	3	4	4	5
20	4	4	4	4	4	4	3	4
21	3	3	3	4	4	4	3	4
22	3	3	3	3	3	3	3	4
23	4	4	4	3	3	4	4	5
24	4	4	4	3	3	3	3	5
25	4	5	3	5	5	4	5	5
26	4	5	4	5	5	4	5	5
27	4	5	4	5	5	4	5	5
28	4	5	4	5	5	4	4	5
29	4	5	5	4	5	5	4	5
30	3	4	3	5	4	4	3	4
31	3	4	4	3	4	4	3	4
32	3	4	3	5	4	4	3	3
33	2	4	2	5	4	4	2	3
34	3	5	3	5	5	4	5	5
35	5	4	4	5	4	4	4	3
36	3	4	3	3	4	4	4	4
37	3	2	1	1	1	1	1	1
38	1	1	1	1	1	1	1	1
39	4	4	3	3	3	3	3	3

40	2	3	4	3	2	3	2	3
41	3	3	3	3	3	3	4	4
42	3	3	2	2	3	4	4	4
43	3	4	4	4	4	4	4	4
44	3	3	3	3	3	3	3	3
45	2	2	2	2	2	2	2	2
46	2	2	2	2	2	2	2	2
47	4	3	3	3	3	3	4	4
48	2	3	2	3	2	3	2	3
49	5	5	5	4	5	5	5	5
50	2	4	3	3	3	3	2	3
51	2	2	2	2	2	2	2	2
52	2	2	2	2	2	2	2	2
53	3	2	3	3	3	3	3	4
54	3	2	2	2	2	2	2	3
55	3	4	5	5	4	4	2	3